วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

EAU Heritage Journal

ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

Social Science and Humanities

ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน-ธันวาคม 2569 / Vol. 16 No. 3 September-December 2026 ISSN 2286-6183 (Print) ISSN 2822-1427 (Online)



นโยบายการจัดพิมพ์

วารสาร EAU Heritage เป็นวารสารราย 4 เดือน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและเปิดโอกาสให้นักศึกษา นักวิจัย คณาจารย์ ตลอดจนนักวิชาการทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชน และได้แลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาการด้านต่างๆ

บทความที่เสนอเพื่อตีพิมพ์

บทความที่เสนอเพื่อพิจารณาต้องเป็นบทความวิชาการหรือบทความวิจัยทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เรื่องที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และเป็นการพิจารณาแบบ Double-blind peer review ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องก่อนลงตีพิมพ์ และต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาในวารสารอื่นๆ (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง) บทความที่ได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิและทำการปรับแก้ให้ถูกต้องแล้ว จึงจะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารฯ

การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับที่เสนอเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ ต้องมีรูปแบบดังต่อไปนี้

1. พิมพ์ด้วยกระดาษ A4 ความยาวไม่เกิน 15 หน้า
2. รูปแบบตัวอักษรให้ใช้ TH Sarabun New ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และขนาดของตัวอักษร หากเป็นชื่อเรื่องใช้ตัวอักษรขนาด 20 หัวข้อต่างๆ ใช้ตัวอักษรขนาด 16 และส่วนเนื้อหาทั่วไปใช้ตัวอักษรขนาด 15
3. รูปแบบการจัดหน้า และจัดแนวข้อความชิดซ้าย (ไม่ต้องปรับขวา)
4. เขียนชื่อ ตำแหน่ง สถานที่ทำงานและที่อยู่ของผู้เขียนอย่างชัดเจน โดยแยกออกจากส่วนต้นฉบับและบทคัดย่อ
5. แนบบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมาพร้อมกับบทความ โดยกำหนดความยาวของบทคัดย่อไม่เกิน 15 บรรทัด พร้อมทั้งกำหนดคำสำคัญ (key words) ไม่เกิน 6 คำ
6. แยกไฟล์ตาราง รูปภาพ ที่ประกอบในเนื้อหาบทความ และส่งมาพร้อมกับไฟล์บทความ

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

ในกรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนามปี (APA) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีพิมพ์ และเลขหน้าที่ข้อมูลปรากฏอยู่ (ชื่อ นามสกุล, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ตัวอย่างเช่น

(ธวัชชัย สันติวงษ์, 2540, น. 142)

(Fuchs, 2004, p. 21)

ส่วนการเขียนรายการอ้างอิงท้ายเล่ม ให้ใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง มีดังนี้

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). *ชื่อหนังสือ* (ครั้งที่พิมพ์). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือหน่วยงานที่พิมพ์.

ประคอง กรรณสูต. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

Sharp, W. F. (1985). *Investment* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

2. ชื่อบทความในหนังสือรายงานการประชุม

Hay, S. P. (1975). Political parties and the community-society continuum. In W. N. Chambers & W. D. Burnham (Eds.)., *The American party systems Stage of political development* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.

สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2539). สาระสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. *ในเอกสารการสอนชุดวิชาการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

3. วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. *ชื่อวารสาร*, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

สุจินต์ สิมารักษ์. (2550) หลากหลายปัญหาการเลี้ยงโคนมในประเทศไทย. *วารสารเศรษฐกิจการเกษตร, 27*(2), 53-57.

4. หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือน วันที่). ชื่อบทความ. *ชื่อหนังสือพิมพ์*, หน้า.

ศรีสกุล ลีวาพีระพันธ์. (2545, กรกฎาคม 11). จับทีวีใส่กระเป๋าเขาทำกันอย่างไร?. *มติชน*, หน้า 19.

5. วิทยานิพนธ์

กอบกุล สรรพกิจจำนง. (2541). *การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนานโยบายการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

6. สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่เอกสาร). *ชื่อเรื่อง*. ค้นจาก (ระบุ URL ที่สืบค้นบนอินเทอร์เน็ต).

มานพ แก้วผกา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียง กับการค้าเสรีไปด้วยกันได้จริงหรือ*. ค้นจาก http://www.ftawatch.org

Prizker,T. J. (1989). *An early fragment from central Nepal*. Retrieved from http://www.ingress.com/-astranart/pritzker.html

สถานที่ติดต่อ

ผู้สนใจเสนอบทความหรือบอกรับเป็นสมาชิก สามารถติดต่อได้ที่

กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage

อาคาร ชวน ชวนิชย์ ชั้น 4

200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ต.รังสิต อ.ธัญบุรี

จ.ปทุมธานี 12110

โทรศัพท์: 0-2577-1028 ต่อ 377

e-mail address: eauheritage_social@eau.ac.th

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
EAU Heritage Journal
ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
Social Science and Humanities

ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน-ธันวาคม 2569 / Vol. 16 No. 3 September-December 2026 ISSN 2286-6183 (Print) ISSN 2822-1427 (Online)

ความเป็นมา

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย (EAU Heritage) ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เดิมมีกำเนิดพร้อมฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ด้วยความหลากหลายของบทความและต้องการให้มีความชัดเจนของการเป็นแหล่งข้อมูล จึงได้มีการบริหารจัดการแยกออกจากฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2554 โดยใช้การนับเวลาการเผยแพร่ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ในปี พ.ศ. 2557 ได้เริ่มเผยแพร่วารสารเป็นฉบับออนไลน์จนถึงปัจจุบัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 ได้มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มการออกเผยแพร่วารสารเป็นปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) และในปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2560) ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตวารสารจากตัวเล่มหนังสือเป็นการผลิตแบบ CD ในปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2561) ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตอีกครั้ง โดยการผลิตเป็น Flash Drive ส่งมอบให้สมาชิก ในปี 2564 ได้มีการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ จำนวน 3 ท่าน/1 บทความ ในปี 2565 ได้ยกเลิกการผลิต Flash Drive และยกเลิกการสมัครสมาชิก แต่ยังสามารถสืบค้นเพื่ออ้างอิงหรืออ่านบทความได้ที่ https://eauheritage.eau.ac.th/ หรือสืบค้นได้จากฐานข้อมูล Thai Jo ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Center: TCI)

ในปี พ.ศ. 2566 วารสารฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ได้ดำเนินการยกเลิกการใช้เลข ISSN (Online) ชุดเดิมคือ E ISSN 2651-172X และได้ดำเนินการขอเลข ISSN ชุดใหม่จากสำนักหอสมุดแห่งชาติ เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2566 โดยเริ่มใช้เลข ISSN 2822-1427 (Online) ตั้งแต่ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พ.ค.-ส.ค. 2566) เป็นต้นไป ส่วนเลข ISSN ที่ใช้กับวารสารที่เป็นฉบับพิมพ์ยังคงใช้เลขเดิมคือ ISSN 2286-6183 (Print) กองบรรณาธิการของวารสารฯ ได้มีการโยกย้ายที่ปฏิบัติงานจากห้อง 423 ชั้น 4 อาคารชวนชวนิชย์ มาตั้งอยู่ที่ บริเวณโซนหน้าของสำนักวิชาการ ตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2566

ปี 2568 วารสารได้รับการประเมินคุณภาพวารสาร รอบที่ 5 จาก ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568 ได้รับการประเมินรับรองคุณภาพจัดให้เป็นวารสารคุณภาพ กลุ่ม 2 มีผลตั้งแต่ 1 มกราคม 2568 ถึง 31 ธันวาคม 2572

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย (Research Paper) บทความวิชาการ (Academic Paper) ที่มีคุณภาพของอาจารย์ประจำ บุคคลภายนอก ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ได้แก่ สาขาบริหารธุรกิจ บัญชี เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ วิทยาการจัดการ ภาษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ปรัชญา ศาสนา และสาขาที่เกี่ยวข้อง

2. เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแก่สังคม โดยสนับสนุนให้อาจารย์ประจำ และบุคคลภายนอกนำเสนอผลงานวิชการในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัญชี เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ วิทยาการจัดการ ภาษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ปรัชญา ศาสนา และสาขาที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการรับบทความ

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีความยินดีรับตีพิมพ์บทความสาขาบริหารธุรกิจ บัญชี เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ วิทยาการจัดการ ภาษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ปรัชญา ศาสนา และสาขาที่เกี่ยวข้อง เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ดังนี้

1. ผลงานวิชาการที่ส่งมาขอตีพิมพ์ ต้องไม่เคยเผยแพร่ในสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และต้องไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

2. การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง กองบรรณาธิการฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการรับหรือปฏิเสธบทความเข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Double Blind Review) จำนวน 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาของบทความ และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ

3. ข้อความที่ปรากฏภายในบทความแต่ละเรื่องที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละท่านไม่เกี่ยวข้องกับกองบรรณาธิการและคณาจารย์ท่านอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด ความรับผิดชอบด้านเนื้อหา และการตรวจร่างบทความแต่ละเรื่องเป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน หากมีความผิดพลาดใดๆ ผู้เขียนจะต้องรับผิดชอบบทความของตนเอง

4. ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสาร

5. ผู้ประสงค์จะส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารฯ สามารถส่งบทความออนไลน์ได้ที่ eauheritage_social@eau.ac.th หรือ https://www.tci-thaijo.org/

หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม สามารถติดต่อกองบรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย อาคาร ชวน ชวนิชย์ ชั้น 4
เลขที่ 200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110
โทรศัพท์ 0-2577-1028 ต่อ 377, 378 อีเมล eauheritage_social@eau.ac.th

ผู้สนใจส่งบทความกรุณาอ่านรายละเอียดการส่งบทความ ซึ่งระบุไว้ใน website https://eauheritage.eau.ac.th/ และ https://www.tci-thaijo.org/

กำหนดการเผยแพร่ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กำหนดออกเผยแพร่ราย 4 เดือน ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1: มกราคม-เมษายน (กำหนดออก เมษายน)

ฉบับที่ 2: พฤษภาคม-สิงหาคม (กำหนดออก สิงหาคม)

ฉบับที่ 3: กันยายน-ธันวาคม (กำหนดออก ธันวาคม)

การจัดพิมพ์ เผยแพร่ฉบับ Online ที่ website https://eauheritage.eau.ac.th/ และ https://www.tci-thaijo.org/

แหล่งผลิต แผนกผลิตเอกสาร สำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย/ กองบรรณาธิการวารสารฯ

ที่ปรึกษา

อาจารย์โชติรัส ชวนิชย์	อธิการบดี
อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
อาจารย์บัณฑิต รัตนไตร	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial Advisory Board)

รองศาสตราจารย์ ครรชิต มาลัยวงศ์	ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ บุญมี เณรยอด	มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บรรณาธิการ

อาจารย์นันทิยา จรูญแสง	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ กิติมา อินทรัมพรรย์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ พลอย สืบวิเศษ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ศิริพงษ์ เศาภายน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ประภาส พาวินันท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ โอปอล์ สุวรรณเมฆ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิวรรตน์ กรมเมือง	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนกฤต สังข์เฉย	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริวิจิตร รวมศิลป์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ นางสาวสุจิตรา สัตบุศย์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม นางสาวสุจิตรา สัตบุศย์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

พิสูจน์อักษรประจำฉบับ

นางสาวสุจิตรา สัตบุศย์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
นางสาวเสาวลักษณ์ ชัยสิทธิ์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

จรรยาบรรณการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

1. ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าผลงานที่ส่งมานั้นเป็นผลงานใหม่ และไม่เคยตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน

2. ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ

3. ผู้นิพนธ์ต้องอ้างอิงผลงานของผู้อื่น หากมีการนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ในผลงานตัวเอง รวมทั้งจัดทำรายการอ้างอิงท้ายบทความให้ครบถ้วน

4. ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความวิจัยให้ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนดไว้ใน Template ของวารสาร

5. ผู้นิพนธ์ที่มีรายชื่อปรากฏในบทความทุกคน ต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการวารสาร

1. บรรณาธิการวารสารมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่รับผิดชอบอย่างเข้มข้นตามหลักการ

2. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้นิพนธ์ และ ผู้ประเมินบทความ แก่บุคคลใดๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

3. บรรณาธิการต้องตัดสินใจคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความสำคัญ ความใหม่ ความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ

4. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว

5. บรรณาธิการต้องไม่ปฏิเสธการตีพิมพ์บทความ เพราะความสงสัยหรือไม่แน่ใจ โดยต้องหาหลักฐานมาพิสูจน์ข้อสงสัยนั้น ๆ ก่อน

6. บรรณาธิการต้องไม่มีประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ ผู้ประเมิน และทีมบริหาร

7. บรรณาธิการต้องมีการตรวจสอบบทความในด้านการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง โดยใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้ คือ Copy catch ที่อยู่ในระบบ Thai Jo เพื่อให้แน่ใจว่าบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่นไม่เกินกว่าที่กำหนดในโปรแกรมที่ตรวจจับการคัดลอก

8. หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นในกระบวนการประเมินบทความ บรรณาธิการต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้นิพนธ์หลักทันทีเพื่อขอคำชี้แจงประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ

จรรยาบรรณการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

2. หลังจากได้รับบทความจากกองบรรณาธิการวารสารฯ ผู้ประเมินบทความตระหนักว่าตัวเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ เช่น เป็นผู้ร่วมโครงการ หรือรู้จักผู้นิพนธ์เป็นการส่วนตัว หรือเหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบ และปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ

3. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่จะมีต่อสาขาวิชานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์และความเข้มข้นของผลงาน ไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความวิจัย

4. ผู้ประเมินต้องระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้นิพนธ์ไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วย นอกจากนี้ หากมีส่วนใดของบทความที่มีความเหมือน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินต้องชี้แจงให้บรรณาธิการทราบด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ศิริพงษ์ เศาภายน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ขัณธ์ชัย อธิเกียรติ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ นราธิป ศรีราม	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ อรรณพ จีนะวัฒน์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ธนัชพร กังสังข์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ เมธินี วงศ์วานิช รัมภกาภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ กิตติชัย สุธาสิโนบล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ณัฏฐนิช นักปี่	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ โอปอล์ สุวรรณเมฆ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิพาดา ไตรรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เทพิกา รอดสการ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรางค์ เห็นสว่าง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปิยะพงษ์ เลาศรีรัตนชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารีรัตน์ ภาคพิธเจริญ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วริยา ล้ำเลิศ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สันติ อุดมศรี	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยศิลปากร
เรืออากาศโท สุฐิต ห่วงสุวรรณ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
อาจารย์ กนกนัย ถาวรพานิช	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ สันติชัย อินทรอ่อน	นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทบรรณาธิการ

สวัสดีค่ะ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2569) เป็นฉบับส่งท้ายของปี 2569 แล้วนะคะ วารสารฯมีความพร้อมนำบทความที่น่าสนใจมาเผยแพร่ ตลอดเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ยังคงมีเหตุการณ์ในสังคมเกิดขึ้นมากมายทั้งสังคมทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศไทยเผชิญปัญหารอบด้าน เศรษฐกิจความเป็นอยู่ ภัยธรรมชาติ มีการเปลี่ยนแปลง เราต้องปรับตัวมีความพร้อมกันค่ะ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยกองบรรณาธิการ มีความมุ่งมั่นส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นพื้นที่สนับสนุนบทความอันจะนำมาซึ่งการสร้างสรรค์ต่อยอดและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องต่อไป บทความที่เผยแพร่มีความหลากหลายในศาสตร์สาขาวิชาสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของวารสารฯ เนื้อหาองค์ความรู้ในฉบับนี้มีบทความวิจัยที่น่าสนใจ ทั้งสิ้น 12 บทความ ทุกบทความล้วนเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ต่อมนุษย์ในทุกสังคม และมี Book Review ที่น่าอ่านอีกเช่นเคย เป็นเรื่องที่ได้รับความอนุเคราะห์ มีผู้นำเสนอและน่าสนใจโดยเฉพาะกลุ่มคนรักแมว ถึงขั้นที่เรียกว่าเป็นทาสแมว มาลองอ่านหนังสือเรื่องนี้ดูนะคะว่าแมวจะมีคุณค่ามีแก่นสำคัญให้แนวคิดต่อการใช้ชีวิตได้อย่างไรจากเรื่อง “ปรัชญาแมว ปัญญาเหมียว: แมวและความหมายของชีวิต” (Feline Philosophy: Cats and the Meaning of Life) หนังสือเรื่องนี้ เขียนโดย จอห์น เกรย์ (John Gray) เป็นวรรณกรรมแปล โดย ภาคิน นิมมานนรวงศ์ และ มนภัทร จงดีไพศาล มีแก่นสำคัญ คือ การมีความสุขกับปัจจุบัน การเป็นตัวของตัวเอง การปล่อยวางความทุกข์ ให้บทเรียนสำหรับมนุษย์ เลิกเสาะหาความหมายอันยิ่งใหญ่ที่ทำให้ชีวิตเป็นทุกข์ เป็นหนังสือหมวด ปรัชญา/ปัญญาความรู้ เนื้อหาสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันในสังคมปัจจุบันได้ค่ะ ลองอ่านหนังสือเล่มนี้ค่ะ ในส่วนบทความทุกบทความที่นำเสนอตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นบทความที่ผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญตามศาสตร์สอดคล้องตรงกับเนื้อหาทุกเรื่อง โดยพิจารณาแบบเข้มข้น 3 ท่าน/1 บทความ จาก 3 สถาบัน ซึ่งจะไม่สังกัดเดียวกับผู้เขียน

อนึ่ง กองบรรณาธิการขอประกาศให้ทราบว่า มีผู้เขียนขอถอดถอนบทความ (Retracted Article) การตีพิมพ์บทความที่เผยแพร่ไปแล้วเมื่อปี 2567 เนื่องจากตีพิมพ์ซ้ำซ้อนกับปี 2566 ซึ่งได้ตีพิมพ์ไปแล้วในวารสารอื่น เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่เชิงสมดุล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดย กิจพิณิฐ อุสาโห บรรณาธิการและกองบรรณาธิการได้พิจารณาตามหลักฐานและข้อเท็จจริงของผู้เขียน และได้ดำเนินการตามกฎกติกาของ TCI เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2569 เรียบร้อยแล้ว

กองบรรณาธิการวารสารฯ ขอขอบคุณผู้นิพนธ์ ที่ได้ส่งบทความทุกท่านตลอดจนผู้นำเสนอหนังสือดี ๆ เพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เนื้อหาบทความในวารสารฯ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อยอดองค์ความรู้ได้ หากมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารฯให้มีความสมบูรณ์และคุณภาพยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับด้วยความยินดียิ่ง

สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ทุกเรื่องราวจะมีประโยชน์และสามารถต่อยอดองค์ความรู้ให้กับผู้สนใจได้ในระดับหนึ่งค่ะ หากท่านใดมีความสนใจที่อยากนำเสนอผลงานเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่มีคุณค่าสามารถส่งบทความมายังกองบรรณาธิการเพื่อให้พิจารณากลั่นกรองได้ที่ e-mail: eauheritage_social@eau.ac.th/โทร. 02-577-1028 ต่อ 377 พบกันอีกครั้ง ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2570) ขอบคุณค่ะ

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

1 ■ แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
Guidelines for the Personnel Administration Development of Bang Nam Priao Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1
พงศธร ดิษธรรม และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน

13 ■ แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
Guidelines for Developing Administrative Management Skills of School Administrators in the PaKha–Khoaphoem Educational Quality Development Center under the Office of Nakhon Nayok Primary Educational Service Area
เพชรสุดา นารถดนตรี และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน

27 ■ การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
Academic Administration Affecting The 21st Century Skills of Students in The 5th Efficiency Promotion Network Schools, Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1
ลัคนา สีส่วน และ กิจพินิจ อุสาโห

37 ■ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลของกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
Digital School Management Strategies of Phanasnikom 2 Group, Under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2
ศันสนีย์ สกุลรักษ์ และ กิจพิณิฐ อุสาโห

49 ■ แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี
Guidelines for the Development of Aligning International Governance Principles by School Administrators in the Kabin Buri Educational Quality Service Area 8, Prachin Buri Province
พัทธพล โทสูงเนิน และ กิจพิณิฐ อุสาโห

64 ■ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐในยุคดิจิทัล
Guidelines for Developing the Competency of Academic Support Personnel of Departments in Autonomous University in the Digital Era
อรวลัญช์ แซ่ก๊ก

82 ■ แนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี
Guidelines for Teacher Development on the Application of Generative AI to Enhance Learning for Educational Qualification Levels in Basic Education for Students of Schools under the Pathum Thani Provincial Office of Learning Encouragement
อภิรดี รัตน์จินดามุข และ เกสิณี ชิวปรีชา

92 ■ สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และแนวทางการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ของครู เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
Current Status, Desired State, and Guidelines for Using Professional Learning Communities (PLC) on Social Networks Among Teachers to Enhance Students' Desirable Social Characteristics under the Nonthaburi Provincial Administrative Organization
ขัณธ์ชัย อธิเกียรติ, ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว, สุภาภรณ์ มาชัยวงศ์, สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์ และ สุกัญญา สมมณีดวง

109 ■ ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555: ศึกษากรณีการลักเด็กข้ามชาติ
Legal Problems on the Enforcement of the Act on International Cooperation in Civil Matters Regarding Breach of Custody Rights, B.E. 2555 (2012): A Study on International Child Abduction
นรมน อรุณฤทธิเดชา

126 ■ การศึกษาแนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม
A Study of Composition Concepts in Jakhe Solo Piece: Sudsanguan of Saharat Chanchalerm
อรจิรา อุดมจรรยา, วัชรมณฑ์ อรัณยะนาค และ บำรุง พาทยกุล

143 ■ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่
The Relationship Between Service Quality and Cutomer Loylaty to the Government Saving Bank: Phaipaya Branch, Krabi
กิตติมา วชิรานันตวัฒน์ และ จีรติ พูนเอียด

157 ■ การศึกษาความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยของท่าอากาศยานนครราชสีมาในการรองรับการฝึกบินตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต
Study of the Readiness of Infrastructure and Safety of Nakhon Ratchasima Airport to Support Flight Training According to the Standards of Rangsit University's Commercial Pilot Curriculum
ศุภกฤต อริยะปรีชา และ คธาทิพย์ กุญชร ณ อยุธยา

แนะนำหนังสือ

168 ■ ปรัชญาแมว ปัญญาเหมียว: แมวและความหมายของชีวิต (Feline Philosophy: Cats and the Meaning of Life)
ฐาปกรณ์ คำหอมกุล

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Guidelines for the Personnel Administration Development of Bang Nam Priao Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

พงศธร ดิษธรรม[1] และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน[1]

Phongsatron Dittham[1] and Klasak Jitsanguan[1]

[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

[1]Education Administration Program, Eastern Asia University

Received: September 15, 2025

Revised: October 6, 2025

Accepted: October 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (2) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 143 คน ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและวิธีการประชุมสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.34, σ=0.782) (2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง สถานศึกษาควรมีการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับงาน 2) การบรรจุและการแต่งตั้ง สถานศึกษาควรให้แนวทางความรู้ให้มากขึ้น 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการในการอำนวยสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาควรมีการยกย่องเชิดชูครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อกัน 5) การดำเนินการทางวินัย สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้รักษาวินัย 6) การออกจากราชการ สถานศึกษาควรมีแนวทางในการส่งเสริมให้มีความเข้าใจและมีระเบียบเพิ่มขึ้น และ 7) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ สถานศึกษาจัดโครงการให้ความรู้ด้านกฎหมาย การร้องเรียน กรณีศึกษาและสิทธิต่าง ๆ และด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

Abstract

This mixed-methods research aimed (1) to examine the current conditions of personnel management in schools under the Bang Nam Priao 3 group, Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, and (2) to propose guidelines for its development. The sample consisted of 143 administrators, teachers, and educational personnel, while 13 experts joined focus group discussions. Data were collected using questionnaires and analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that overall personnel management was at a high level. Development guidelines were identified in seven areas 1) aligning positions and academic standing with job responsibilities, 2) strengthening knowledge in recruitment and appointment, 3) enhancing work efficiency with adequate facilities, 4) promoting discipline through role models, 5) ensuring fair disciplinary actions, 6) providing clear regulations for resignation and retirement, and 7) organizing programs on laws, complaints, case studies, and rights awareness. The study highlights the importance of systematic and continuous development in personnel management to enhance the effectiveness of educational institutions.

Keywords: Personnel Management; Bang Nam Priao Cluster 3; Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานสถานศึกษาให้เป็นภารกิจสำคัญ มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัวอยู่ในภายใต้กฎหมาย ระเบียบและหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนได้รับการยกย่องให้มีความมั่งคงในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจ คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 6) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีบริบทของโรงเรียนในพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบท มีการทำงานที่ซับซ้อน ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบงานหลายด้าน การบริหารงานบุคคลจึงต้องปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชนและทรัพยากรที่มีอยู่ การวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือภารกิจของการบริหารที่เกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในขณะปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติฉบับนี้ ตราขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานที่เหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมีสาระสำคัญเป็นกฎหมายหลักในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การรักษาวินัย การคุ้มครองสิทธิไปจนถึงการออกจากราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจการจัดการศึกษาและนโยบายของรัฐ ประกอบด้วย 7 ด้าน 1) การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง 2) การบรรจุและการแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การดำเนินการทางวินัย 6) การออกจากราชการ และ 7) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547, น. 1-52) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด ธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน หรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรการคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การถึงโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น (มูนาดียา วาบา, 2560, น. 59)

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการ การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิภาดา สารัมย์, 2562, น. 36)

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์การ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (วิภาดา สารัมย์, 2562, น. 37)

กระบวนการบริหารงานบุคคล กระบวนการที่เริ่มตั้งแต่กระบวนการ การวางแผนด้านกำลังคนการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 4 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ การสรรหาบุคลากร การใช้และการพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป (วิภาดา สารัมย์, 2562, น. 39)

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

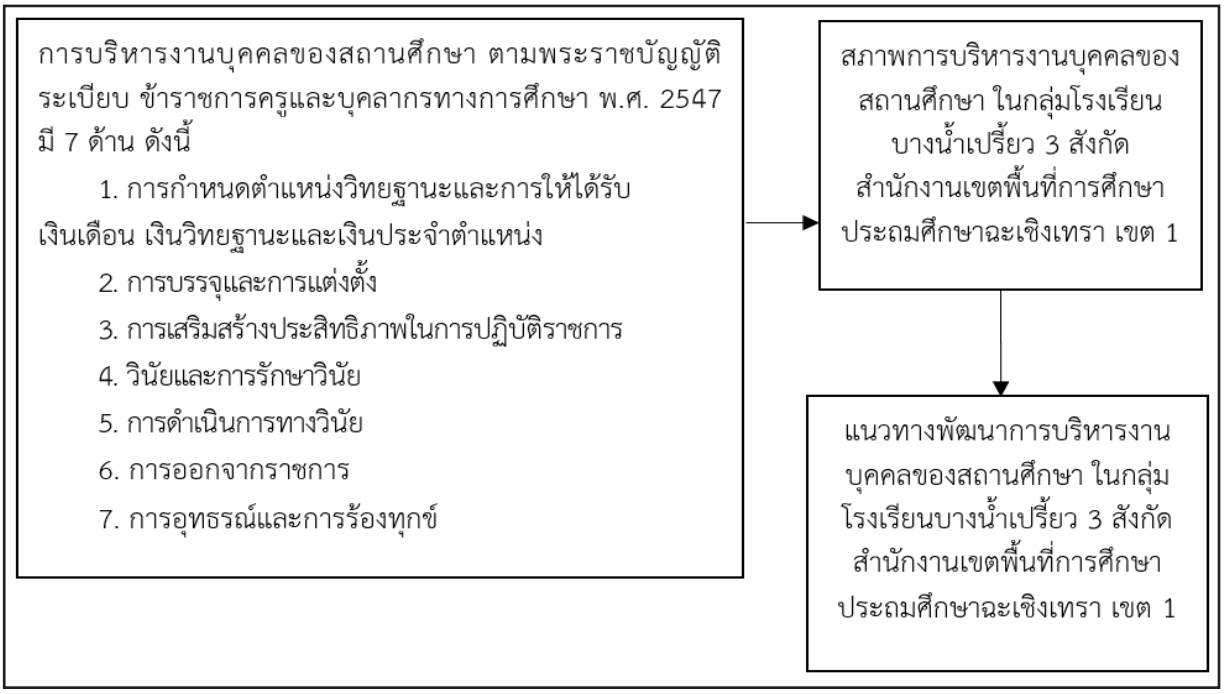
เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น. 60) สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล วาราดา ณ ลานคา (2560, น. 29) สรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจ มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนา และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นภัสภรณ์ มูลสิน

(2561, น. 13) ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีขอบข่าย/ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัย และ 5) การออกจากราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติฉบับนี้ ตราขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานที่เหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมีสาระสำคัญเป็นกฎหมายหลักในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง พัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การรักษาวินัย การคุ้มครองสิทธิ ไปจนถึงการออกจากราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจการจัดการศึกษาและนโยบายของรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547, น. 1-52)

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้วิธีการประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 143 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการใช้วิธีการประชุมสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับแนวทาง พัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยเลือกจาก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 13 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.820 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้วิธีการประชุมสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 นำข้อที่มีค่าต่ำสุด 3 อันดับ ในแต่ละด้าน มาประชุมสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 นำข้อที่มีค่าต่ำสุด 3 อันดับ ในแต่ละด้านมาประชุมสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยในแบบประเมินนั้นจะระบุความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. วิเคราะห์เนื้อหาจากการใช้วิธีการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.06 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.07 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีมากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 86.00 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 7 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

(N=143)

	สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	ระดับ
1	การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง	4.38	0.792	มาก
2	การบรรจุและการแต่งตั้ง	4.30	0.794	มาก
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.09	0.872	มาก
4	วินัยและการรักษาวินัย	4.47	0.736	มาก
5	การดำเนินการทางวินัย	4.45	0.748	มาก
6	การออกจากราชการ	4.44	0.766	มาก
7	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	4.41	0.770	มาก
รวม		**4.34**	**0.782**	**มาก**

จากตาราง พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.34, σ=0.782) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (μ=4.47, σ=0.736) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย (μ=4.45, σ=0.748) รองลงมา คือ ด้านการออกจากราชการ (μ=4.44, σ=0.766) รองลงมา คือ ด้านอุธรณ์และการร้องทุกข์ (μ=4.41, σ=0.770) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง (μ=4.38, σ=0.792) รองลงมา คือ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง (μ=4.30, σ=0.794) และน้อยที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (μ=4.09, σ=0.872) จำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.38, σ=0.792) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน (μ=4.48, σ=0.690) รองลงมา คือ การทำแบบประเมินผลและนำผลการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย (μ=4.38, σ=0.768) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดตำแหน่งตามลักษณะงานที่สอดคล้องกับภารกิจ (μ=4.32, σ=0.853)

ด้านที่ 2 การบรรจุและการแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.30, σ=0.794) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินการสรรหาบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (μ=4.48, σ=0.700) รองลงมา คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงาน (μ=4.40, σ=0.762) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดภาระงานสอดคล้องตามมาตรฐานคุณภาพงาน (μ=3.83, σ=0.877)

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.09, σ=0.872) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ (μ=4.49, σ=0.659) รองลงมา คือ การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความรู้ความสามารถ (μ=4.41, σ=0.706) รองลงมา คือ การดำเนินการติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (μ=4.41, σ=0.753) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการจัดสวัสดิการการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (μ=3.18, σ=1.377)

ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.47, σ=0.736) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งเสริม

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ (μ=4.55, σ=0.698) รองลงมา คือ การกำหนดมาตรการและบทลงโทษต่อการกระทำและประพฤติผิดวินัยของทางราชการอย่างเหมาะสม (μ=4.51, σ=0.720) รองลงมา คือ การสังเกตตรวจสอบ ป้องกัน ไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย (μ=4.51, σ=0.659) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยที่ถูกต้องและชัดเจน (μ=4.28, σ=0.911)

ด้านที่ 5 การดำเนินการทางวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.45, σ=0.748) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำหนดให้คณะกรรมการที่ถูกแต่งตั้งสอบสวนโดยแจ้งข้อกล่าวหาและเสนอหลักฐานที่สนับสนุน (μ=4.49, σ=0.680) รองลงมา คือ การดำเนินการหากพบว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิดวินัยจะยุติเรื่อง แต่หากพบว่ามีการกระทำผิดวินัยจะดำเนินการทางวินัย (μ=4.46, σ=0.748) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การลงโทษควรเป็นไปตามความผิดและสามารถใช้การลดโทษได้หากมีเหตุอันควรถูกลดหย่อน (μ=4.43, σ=0.765)

ด้านที่ 6 การออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.44, σ=0.766) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำหนดมาตรการควบคุมความประพฤติให้เป็นตามระเบียบทางราชการ (μ=4.51, σ=0.680) รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยุติธรรม (μ=4.46, σ=0.719) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีข้าราชการครูและบุคลากรถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรง พิจารณาด้วยความยุติธรรม (μ=4.41, σ= 0.833) และการบริการประสานงานด้านสิทธิประโยชน์ ภายหลังการออกจากราชการ (μ=4.41, σ=0.762)

ด้านที่ 7 ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.41, σ=0.770) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินการรับเรื่องการอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (μ=4.42, σ=0.756) รองลงมา คือ การแจ้งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงการรับเรื่องการอุทธรณ์ (μ=4.41, σ=0.781) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดำเนินการรับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (μ=4.40, σ=0.762)

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 นำมาประชุมสนทนากลุ่ม ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 13 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา ในแต่ละประเด็น เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใน 21 ประเด็น (จากข้อที่มีค่าสถิติน้อยที่สุด 3 อันดับ ในแต่ละด้าน) พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ไว้ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง

1. กำหนดตำแหน่งตามลักษณะงานที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและสนับสนุนของสถานศึกษา

2. จัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยสำรวจจำนวน แยกตามกลุ่มสาระวิเคราะห์ภาระงาน และกำหนดแผนระยะสั้น–ระยะยาว เพื่อรองรับการเกษียณและโยกย้าย

3. จัดทำแผนอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษาเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาสถานศึกษา สรรหา และพัฒนาบุคลากรในสาขาขาดแคลน และติดตามประเมินผลเพื่อปรับแผนให้เหมาะสม

ด้านที่ 2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

1. กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพงานและมาตรฐานตำแหน่ง

2. กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดสรรงานอย่างเป็นธรรมโปร่งใส และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู

3. กำหนดภาระงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ครอบคลุมทุกมิติของงาน พร้อมให้ครูมีเวลาเพียงพอในการพัฒนา

ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1. จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สอน เทคโนโลยี สถานที่ที่เอื้อต่อการทำงาน

2. จัดระบบดูแลเกื้อกูล เช่น ระบบพี่เลี้ยง กิจกรรมสานสัมพันธ์ ความช่วยเหลือด้านสังคม และครอบครัว

3. พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน โปร่งใส

ด้านที่ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

1. จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยให้ถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย พร้อมเผยแพร่หลายช่องทาง

2. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้เรื่องระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการอบรมสื่อออนไลน์ และมีทบทวนความรู้

3. ดำเนินการกับผู้ประพฤติผิดวินัยอย่างเป็นธรรม แยกแยะความร้ายแรงของความผิด

ด้านที่ 5 ด้านการดำเนินการทางวินัย

1. ลงโทษตามความผิด พร้อมพิจารณาลดโทษได้หากมีเหตุอันควร เช่น แสดงความสำนึกผิด

2. ในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ใช้วิธีภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือ ลดขั้นเงินเดือนให้เหมาะสม

3. กรณีความผิดเล็กน้อยและมีเหตุอันควร อาจงดโทษหรือว่ากล่าวตักเตือน โดยมีหลักฐานประกอบ

ด้านที่ 6 ด้านการออกจากราชการ

1. พิจารณาให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยยึดหลักพยานหลักฐานและสิทธิของผู้ถูกกล่าวหา

2. จัดการประสานงานด้านสิทธิประโยชน์หลังออกจากราชการ พร้อมคู่มือและช่องทางติดตามความคืบหน้า

3. ให้ข้อมูลและอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขั้นตอนการออกจากราชการ เพื่อตระหนักและป้องกันปัญหา

ด้านที่ 7 ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

1. จัดระบบรับเรื่องร้องทุกข์ที่ชัดเจน โปร่งใส มีช่องทางหลายรูปแบบ พร้อมบันทึกรายละเอียดเพื่อการติดตาม

2. แจ้งผลการรับเรื่องอุทธรณ์ให้ผู้ยื่นทราบภายในเวลาที่กำหนด พร้อมรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ

3. แจ้งผลการรับเรื่องร้องทุกข์ให้ผู้ร้องทราบ พร้อมข้อมูลผู้รับผิดชอบและกรอบเวลาการดำเนินการจัดเก็บหลักฐานทุกครั้งเพื่อความโปร่งใส

การอภิปรายผล

จากการวิจัยแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด การขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด การติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่น เพื่อขอสนับสนุนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่การสอน ส่วนใหญ่การบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งสอดคล้องกับมูนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น. 17-18) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ในการการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารมีการจัดการ โดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. ที่กำหนด มีการขอรับ การบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อขอสนับสนุนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่การสอน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการศึกษา อบรม รวมถึงการขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำชมเชย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ การธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารมีการให้ความพร้อมและปลอดภัยอยู่เสมอ รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย การประเมินผล การปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตาม โดยยึดหลัก ความ

ถูกต้อง และมีการปลูกฝังเจตคติที่ดี

1. ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลังและการเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายพิณ เจียมสวัสดิ์ (2560, น. 82) ที่กล่าวว่า ข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องเป็นรากฐานสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติอย่างครบถ้วนและทันสมัย

1.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ การดำเนินการสรรหาบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สะท้อนถึงการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562, น. 45) ที่ชี้ว่าการสรรหาที่โปร่งใสและตรงตามมาตรฐานวิชาชีพจะยกระดับคุณภาพองค์กร

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรเห็นพัฒนาการของตนเองและปรับปรุงการทำงานได้ทันที สอดคล้องนนทวัฒน์ พิพัฒน์รุ่งเรือง (2558, น. 60) ยังชี้ว่าการติดตามประสิทธิภาพช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ การปลูกฝังวินัยอย่างต่อเนื่องเป็นการป้องกันปัญหาที่มีประสิทธิภาพ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564, น. 133-146) สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฯ พ.ศ. 2547 ที่กำหนดชัดเจนเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

1.5 ด้านการดำเนินการทางวินัย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ การดำเนินการทางวินัยที่โปร่งใสและมีขั้นตอนชัดเจนถือเป็นหลักประกันความเป็นธรรมต่อบุคลากร การให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาและหลักฐานอย่างครบถ้วนช่วยให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสแก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฯ พ.ศ. 2547 ที่กำหนดกระบวนการสอบสวนทางวินัยต้องยึดหลักความเป็นธรรม และสอดคล้องกับ ศิรินภาวรรณ ทุมคำ (2559, น. 80) เน้นว่าการดำเนินการทางวินัยต้องคำนึงถึงสิทธิของผู้ถูกกล่าวหา

1.6 ด้านการออกจากราชการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ การกำหนดมาตรการควบคุมความประพฤติให้เป็นตามระเบียบทางราชการ การมีกระบวนการออกจากราชการที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ลดโอกาสเกิดข้อพิพาทและสร้างความมั่นใจในระบบการบริหารบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินภาวรรณ ทุมคำ (2559, น. 27) ที่ระบุว่ากระบวนการออกจากราชการต้องมีความโปร่งใสและปฏิบัติอย่างเสมอภาค

1.7 ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ การดำเนินการรับเรื่องการอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การมีกลไกอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกว่าบุคลากรได้รับความเป็นธรรมในองค์กร นนทวัฒน์ พิพัฒน์รุ่งเรือง (2558, น. 47) ระบุว่ากลไกนี้เป็นส่วนสำคัญของธรรมาภิบาล

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า

ด้านที่ 1 ด้านการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งตามคุณภาพของงาน การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจ และการจัดทำแผนอัตรากำลังตามสภาพความต้องการของหน่วยงาน ด้านการบริหารบุคคล ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน สรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการวิเคราะห์ภารกิจหลักและสนับสนุนของสถานศึกษา เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562, น. 43) พบว่าการจัดทำข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัยช่วยให้การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดภาระงานเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติ เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562, น. 45) ได้กล่าวถึงผู้บริหารควรคำนึงความพร้อม และปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการนิเทศกำกับ ติดตาม

ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ดำเนินการให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความรู้ความสามารถ และการได้รับพิจารณาความดีความชอบ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Adiele and Abraham (2013, p. 63) ได้ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐริเวอร์ส ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผลการวิจัย พบว่าครูโรงเรียนมัธยมในรัฐริเวอร์ส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ต้องการความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ มิตรภาพและความรัก ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มจากการจัดสวัสดิการที่ตรงความต้องการ

ด้านที่ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ตามระเบียบวินัย และปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ ทำให้บุคลากรเข้าใจในเรื่องการรักษาวินัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาวรรณ์ ปังอุทา (2560, น. 112-114) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรและการออกจากราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการวินัยการรักษาวินัยเป็นรากฐานสำคัญ

ด้านที่ 5 ด้านการดำเนินการทางวินัย สถานศึกษามีการดำเนินการอาจให้งดโทษหรือว่ากล่าวตักเตือนในกรณีที่มีเหตุอันควรถูกลดหย่อน ในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563, น. 68) ได้กล่าวถึงวินัยและการรักษาวินัย ว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนด การดำเนินการทางวินัยต้องคำนึงถึงความยุติธรรม

ด้านที่ 6 ด้านการออกจากราชการ การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูหรือเกษียณอายุการพ้นจากสภาพการเป็นครูเนื่องจากลาออก เป็นข้อมูลเท็จจริงของการปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินภาวรรณ ทุมคำ (2559, น. 78) ที่เน้นการดำเนินการอย่างโปร่งใส ระบุว่าขั้นตอนการออกจากงานต้องปกป้องทั้งองค์กรและบุคลากรกระบวนการต้องรักษามาตรฐานวิชาชีพ และความเป็นธรรม

ด้านที่ 7 ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การแจ้งผลให้ทราบการรับเรื่องการร้องทุกข์ การแจ้งผลให้ทราบการรับเรื่องการอุทธรณ์ การดำเนินการรับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง โดยผู้บริหารต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มูนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น. 23) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักความถูกต้อง ความยุติธรรม วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของครูและบุคลากร สร้างเจตคติที่ดี การกระทำควรมีระบบที่ชัดเจนตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกับหน่วยงานต้นสังกัด

2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำเกณฑ์การสรรหาที่ชัดเจนและประกาศให้บุคลากรทราบล่วงหน้า จัดระบบติดตามผลการปฏิบัติงานหลังบรรจุเพื่อปรับให้ตรงตามมาตรฐาน จัดทำคู่มือ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการและสิ่งสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการจริง มีระบบให้คำปรึกษาทางวิชาชีพแก่ครูใหม่และครูที่ต้องการพัฒนาตน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคู่มือระเบียบวินัยที่กระชับและเข้าใจง่าย จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องวินัยราชการเป็นประจำทุกปี สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบ

5. ด้านการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมคณะกรรมการสอบสวนเรื่องขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ใช้กระบวนการเผยแพร่ขั้นตอนการสอบสวนให้บุคลากรเข้าใจสิทธิ

6. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคู่มือขั้นตอนการออกจากราชการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องแจ้งข้อมูลสิทธิหลังเกษียณหรือออกจากราชการ จัดทำแผนการทดแทนกำลังคน

7. ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งช่องทางร้องทุกข์หลายรูปแบบ เช่น กล่องรับเรื่อง เว็บไซต์ สร้างระบบติดตามสถานะเรื่องร้องทุกข์และแจ้งความคืบหน้าแก่ผู้ร้อง คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและไม่เปิดเผยตัวผู้ร้องทุกข์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากลุ่มสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

References

Adiele, E. E., & Abraham, N. (2013). Achievement of abraham maslow's needs hierarchy theory among teachers: Implications for human resource management in the secondary school system in rivers state. *Journal of curriculum and teaching, 2*(1), 140-144

Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. (2003). *Established under the national education act, amendment (no. 2) of 2002.* Retrieved from http://www.ccs1.go.th/about

Cheming, M. (2016). *Personnel administration of administrators of private Islamic schools under the Yala Provincial Education Office.* Hatyai: Hatyai University. (in Thai)

Chiamsawat, S. (2017). *Personnel management of administrators in schools under Yala Primary Educational Service Area 3.* Yala: Yala Rajabhat University. (in Thai)

Chidchan, N. (2021). *Personnel management and work motivation of teachers in Schools Under Secondary Educational Service Area 8*. Bangkok: Silpakorn University. (in Thai)

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed.). Harper & Row Publishers.

Khlaikaew, T. (2017). *Personnel management guidelines for schools in Phichit Province under the Secondary Educational Service Area Office 41.* Nakhon Sawan: Nakhon Sawan Rajabhat University. (in Thai)

Ministry of Education. (2003). *National education act of 1999, amendment (no. 2) of 2002*. Teachers Council of Thailand. (in Thai)

Ministry of Education. (2010). *National education act of 2010 (no. 3).* Teachers Council of Thailand. (in Thai)

Moolsin, N. (2018). *Strategic management and personnel administration of Schools Under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1*. Bangkok: Silpakorn University. (in Thai)

Na Lanka, W. (2017). *Personnel management of non-formal and informal education administrators in Buriram Province.* Buriram: Buriram Rajabhat University. (in Thai)

Pangueta, W. (2017). *Personnel administration in Primary Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3.* Pathumthani: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. (in Thai)

Phiphatrungrueang, N. (2015). *A comparative study of the administration processes of high-potential personnel between two autonomous Universities*. Pathumthani: Thammasat University. (in Thai)

Saram, W. (2019). *Personnel management of school administrators in Pathum Thani Primary Educational Service Area*. Pathumthani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)

Takodome, S. (2020). *Effectiveness of personnel administration in local administrative organization schools in Sakon Nakhon Province.* Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)

Thumkham, S. (2016). *Study of the conditions and problems of personnel management in Schools Under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 1.* Phra Nakhon Si Ayutthaya: Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)

Waba, M. (2017). *Transformational leadership and personnel management of administrators of private Islamic schools in Pattani Province.* Yala: Yala Rajabhat University. (in Thai)

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

Guidelines for Developing Administrative Management Skills of School Administrators in the PaKha–Khoaphoem Educational Quality Development Center under the Office of Nakhon Nayok Primary Educational Service Area

เพชรสุดา นารถดนตรี[1] และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน[1]
Petchsuda Nardontri[1] and Klasak Jitsanguan[1]
[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
[1]Education Administration Program, Eastern Asia University
Received: September 15, 2025
Revised: October 6, 2025
Accepted: October 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน 8 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 124 คน ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ทักษะด้านมนุษย์ และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด (2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ควรพัฒนาทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน มีทักษะในการเชื่อมโยงข้อมูลจากหลากหลายแหล่งเพื่อสร้างแนวทางใหม่ในการพัฒนางานในโรงเรียน และประยุกต์ใช้ข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งจากประสบการณ์ตรง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำมาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม

Abstract

This mixed-methods research aimed to (1) study the administrative skills of school administrators in the Pa Kha–Khoaphoem Educational Quality Development Center and (2) develop guidelines for improving those skills. The population consisted of 124 school administrators, teachers, and educational personnel from eight schools. Additionally, 12 experts participated in a focus group. A questionnaire was used for data collection, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that the overall administrative skills of the school administrators were at a high level. Human skills received the highest mean score, while conceptual skills received the lowest. The guidelines for developing administrative skills, specifically conceptual skills, recommend that administrators should be capable of creating new knowledge and linking information from diverse sources to develop new approaches for school development. They should also apply knowledge gained from direct experience and knowledge sharing to create new innovations for effective school administration.

Keywords: Management skills; School administrators; Pha Kha–Khao Phoem Educational Quality Development Center

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ในบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรหลัก ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารงาน เพราะผู้บริหาร คือ ผู้กำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (ญาณีภรณ์ ศรีชมภู, 2566) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการบริหารยุคใหม่ (สัตตบุษย์ โพธิรุท, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด (ศรัญญา น้อยพิมาย, 2562) ทักษะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ยังคงเผชิญกับปัญหาและความท้าทายที่หลากหลาย เช่น ภาระงานของครูที่ไม่ตรงตามสาขาวิชา ครูผู้สูงอายุขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและไม่พร้อมรับการพัฒนา นโยบายทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมถึงการย้ายเข้าออกของบุคลากรที่ทำให้การจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567) ความท้าทายเชิงปฏิบัติเหล่านี้ได้สร้างช่องว่างอย่างชัดเจนระหว่างทักษะการบริหารที่มีอยู่เดิมกับความต้องการที่ซับซ้อนของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ต้องมีทักษะการบริหารที่แข็งแกร่งและรอบด้าน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำพาโรงเรียนให้สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานของสถานศึกษาในพื้นที่ให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการวางแผน จัดองค์กร บริหารงาน และควบคุมกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการตัดสินใจ การสื่อสาร และภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ อีกทั้งยังหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ โดยผู้บริหารต้องรู้จักนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างเหมาะสม (ธนภัทร เทพสถิตย์, 2563, น. 10)

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการสนับสนุน ส่งเสริมในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ การกำหนดนโยบายของสถานศึกษา จัดโครงสร้างสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป

ทฤษฎีทักษะการบริหารของ Drake and Roe (1986, p. 30) เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ต่อยอดทฤษฎีของ Katz (1995) และเพิ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ได้แก่

ทักษะด้านความรู้คิด (Cognitive Skills): ความสามารถของผู้บริหารในการคิดวิเคราะ สังเคราะห์ และนำความรู้ไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนการศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล เพื่อยกระดับสมรรถนะขององค์กร

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills): ความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนงาน การบริหารงบประมาณ การใช้เทคโนโลยี และการจัดการงานเอกสารให้เป็นไปอย่างมีระบบ

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instruction Skills): ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร การเรียนการสอน และสามารถนิเทศ ติดตาม รวมถึงให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills): ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสาร และการจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills): ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของสถานศึกษาและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ รวมถึงการทำความเข้าใจผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างรอบด้าน

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์กรและมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับศักยภาพของผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่

กำกับควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีอำนาจสูงสุดในการทำหน้าที่กำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษา

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางด้านการศึกษา เพราะเป็นผู้กำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ และเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้านให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเป็นต้นแบบและผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน นำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

บริบทของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ-เขาเพิ่ม

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม หมายถึง กลุ่มของสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดป่าขะ โรงเรียนวัดหนองเคี่ยม โรงเรียนบ้านเขาส่องกล้อง โรงเรียนบ้านเขาไม้ไผ่ โรงเรียนวัดเนินสะอาด โรงเรียนบ้านเขาหัวนา โรงเรียนวัดโคกสว่าง และโรงเรียนบ้านเขาเพิ่ม

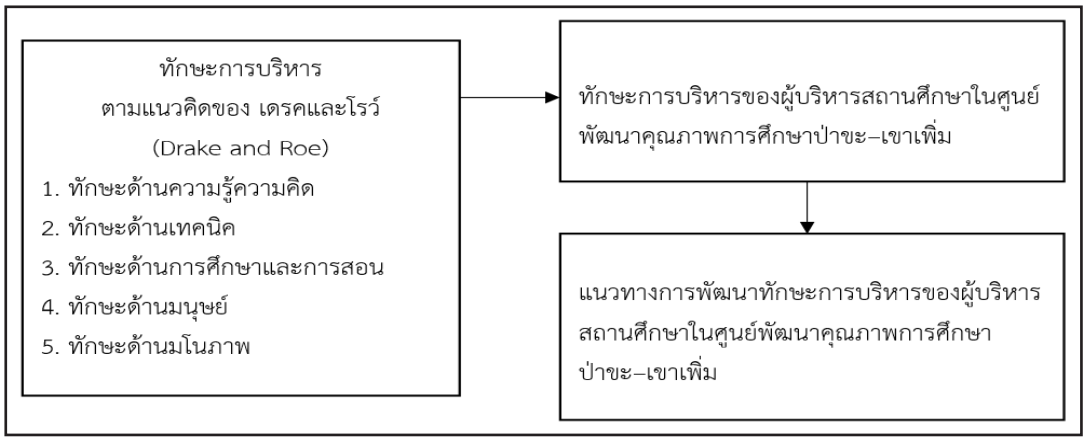
สรุปงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ

ปณิดา ใจดี (2562, น. 73-84) ได้ศึกษา เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัย พบว่า 1. ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านมโนภาพ และ 2. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ดังนี้ 1) ทักษะผู้บริหารด้านมโนภาพ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษย์ ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน และ 3) ทักษะผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน

ภัทรานันท์ บุญชู (2563, น. 95-102) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยเน้นทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) เป็นหลักผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านความรู้ความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

Malco (2024, pp. 105-110) ได้ศึกษาความสามารถ (competencies) และความยืดหยุ่น (resilience) ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการยกระดับผลการดำเนินงานองค์การและการปกครอง พบว่า ผู้บริหารมีระดับความสามารถสูงในด้าน advising (ให้คำปรึกษา), managing (การจัดการ), leading (การนำ) และ relating (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) โดยในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณจากแบบสอบถามกับผู้บริหาร 67 คน และเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) เป็นการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม จำนวน 8 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 124 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ใช้การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี
2. เป็นผู้บริหารที่มีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษา
3. มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยการศึกษา แนวคิด หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะการบริหารตามแนวคิดของ เดรคและโรว์ (Drake and Roe) นำมากำหนด เป็นข้อคำถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดทักษะการบริหารตามแนวคิดของเดรคและโรว์ (Drake and Roe) 5 ทักษะ ได้แก่ 1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) 2. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instruction Skills) 4. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) 5. ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) เกณฑ์การให้คะแนนทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert' five rating scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

- นำผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ไปคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC เฉลี่ยสูง (0.893) อยู่ในเกณฑ์ที่ “เหมาะสมและสามารถใช้ได้”

- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach’s alpha coefficient) Cronbach (1987, p. 161) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลว่า หากค่าแอลฟาต่ำกว่า 0.60 ถือว่ามีความเชื่อมั่นต่ำ, ระหว่าง 0.60–0.69 ถือว่าใช้ได้พอสมควร, ตั้งแต่ 0.70–0.79 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้, 0.80–0.89 ถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง และตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงมาก ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เฉลี่ย เท่ากับ 0.953

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้กรอบทักษะการบริหาร 5 ทักษะ ได้แก่ 1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skills) 2. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instruction Skills) 4. ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) 5. ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual skills) โดยนำข้อมูลที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจำนวน 3 ข้อของแต่ละด้าน รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ มากำหนดประเด็นหัวข้อแสดงความคิดเห็นในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) และนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ– เขาเพิ่ม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนกลุ่มประชากร โดยผู้วิจัยดำเนินการส่ง-รับแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียง ข้อมูล นำไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ (Frequency: f) ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Fogus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน โดยนำข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เมื่อได้รับเอกสารทั้งหมดกลับมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาและตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา นำฉบับที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละหัวข้อ พบว่า แจกแบบสอบถาม 124 ฉบับ ได้กลับคืนมา 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency: f) และค่าร้อยละ (Percentage: %)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

คะแนน 5 ระดับ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), 2565, น. 13) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ทักษะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. ลงรหัสข้อมูลนำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. ข้อมูลแนวทางทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอเป็นความเรียง

5. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=124)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	13	10.48
5–10 ปี	43	34.68
10 ปีขึ้นปี	68	54.84
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	8	6.45
ครูผู้สอน	71	57.26
บุคลากรทางการศึกษา	45	36.29

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 57.26 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมและรายด้าน (N=124)

ด้าน	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	ระดับ
1	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.38	0.644	มาก
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.41	0.587	มาก
3	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.40	0.612	มาก
4	ทักษะด้านมนุษย์	4.42	0.602	มาก
5	ทักษะด้านมโนภาพ	4.39	0.622	มาก
รวม		**4.40**	**0.613**	**มาก**

จากตาราง 4.2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ=4.40, σ=0.613) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ทักษะด้านมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.42, σ=0.602) รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.41, σ=0.587) ส่วนลำดับที่สาม คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.40, σ=0.612) ลำดับที่สี่ คือ ทักษะด้านมโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.39, σ=0.622) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.38, σ=0.644) จำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 1 ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.38, σ=0.644) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ กำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (μ=4.48, σ=0.643) รองลงมา คือ ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก (μ=4.44, σ=0.629) และความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก (μ=4.44, σ=0.653) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ บริหารงานอย่างมีทิศทางและเป้าหมายชัดเจน อยู่ในระดับมาก (μ=4.30, σ=0.650)

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 2 ทักษะด้านเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.41, σ=0.587) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากสุด คือ มีความสามารถในการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศติดตาม และประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างมีขั้นตอนชัดเจน อยู่ในระดับมาก (μ=4.49, σ=0.591) รองลงมา คือ กำหนดวิธีการดำเนินงานการบริหารอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก (μ=4.42, σ=0.599) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู อยู่ในระดับมาก (μ=4.35, σ=0.587)

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่ 3 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.40, σ=0.612) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สนับสนุนให้นำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนมาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (μ=4.44, σ=0.575) รองลงมา คือ

ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (μ=4.42, σ=0.613) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก (μ=4.31, σ=0.629)

4. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ทักษะด้านมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.42, σ=0.602) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากสุด คือ สามารถเรียนรู้พฤติกรรม และเข้าใจธรรมชาติของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก (μ=4.46, σ=0.604) รองลงมา คือ มีความสามารถในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดความร่วมมือเพื่อเป้าหมายเดียวกัน อยู่ในระดับมาก (μ=4.45, σ=0.589) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร และเอื้อต่อการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (μ=4.37, σ=0.586)

5. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ทักษะด้านมโนภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=4.39 σ=0.622) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยมากสุด คือ มีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับการบริหารในอนาคต อยู่ในระดับมาก (μ=4.48, σ=0.591) รองลงมา คือ สามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต อยู่ในระดับมาก (μ=4.43, σ=0.652) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก (μ=4.31, σ=0.627)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และจากการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในแต่ละประเด็นเพื่อแยกแยะแนวคิดสรุปรวบรวมและนำเสนอ โดยมุ่งเน้นการแก้ไขจุดอ่อนที่มีค่าสถิติต่ำสุด (3 อันดับในแต่ละด้าน) ใน 5 ประเด็น สรุปตามประเด็นได้ ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงระบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 บริหารงานอย่างมีทิศทางและเป้าหมายชัดเจน ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจ รวมถึงสร้างแผนกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

1.2 มีทักษะในการเชื่อมโยงข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง ควรพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (เช่น รายงานวิจัย ผลประเมิน)

1.3 สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน ผู้บริหารต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร สร้างบรรยากาศที่กล้าทดลอง ใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นฐาน

2. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นความเชี่ยวชาญในการนำเครื่องมือและเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 นำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารควรศึกษาวิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์ใหม่ที่เหมาะสมกับบริบท (เช่น Active Learning, เทคโนโลยี AI)

2.2 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการบริหารงาน ต้องสามารถใช้โปรแกรมบริหารจัดการทั่วไป (เช่น Microsoft Office, Excel) และระบบบริหารจัดการการศึกษา (LMS) ได้อย่างคล่องแคล่ว

2.3 สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนางาน เน้นการวิเคราะห์ความต้องการและประเมินทรัพยากรที่มีอยู่อย่างแม่นยำ วางแผนงบประมาณและ

การจัดหาจากแหล่งที่มีคุณภาพ

3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instruction Skills) แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการและการเป็นโค้ช (Coach) ให้แก่ครู โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

3.1 มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในเรื่องการศึกษาและการสอน ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้เชิงลึกด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นตัวอย่างที่ดีและผู้นำเชิงวิชาการ

3.2 มีความเชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่ครู ควรเข้าไปสังเกตและวิเคราะห์การสอนอย่างเป็นระบบ และให้คำแนะนำที่เป็นรูปธรรมและตรงจุด

3.3 สามารถให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ (ID Plan) สำหรับครู จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรม (PLC)

4. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจ และบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

4.1 มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการร่วมมือ ต้องส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส แสดงความเคารพและให้เกียรติบุคลากรทุกคน

4.2 ให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเสมอภาค ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงรับฟังเสียงและความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างจริงจัง

4.3 สามารถจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร ควรจัดพิธีมอบรางวัล/ประกาศเกียรติคุณอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และผ่อนคลาย

5. ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นการมองภาพรวม การคิดเชิงกลยุทธ์ และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและทรัพยากร โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานวิชาการในภาพรวมได้อย่างชัดเจน ต้องรวบรวมข้อมูลและหลักฐานที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน และใช้เครื่องมือวิเคราะห์เชิงระบบ (เช่น SWOT)

5.2 วิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหารควรศึกษานโยบายต้นสังกัดอย่างละเอียด จากนั้นวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

5.3 สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เน้นการกำหนดเกณฑ์การจัดลำดับที่ชัดเจน โดยวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นตามสถานการณ์

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นอภิปราย ที่พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทักษะมนุษย์และทักษะเทคนิคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานตามกระบวนการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ในด้านความรู้ความคิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ถึงแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังเป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรให้มีความชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1995, pp. 22-42) ที่กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการบริหารในภาพรวมว่า ประกอบด้วยทักษะด้านมนุษย์ เทคนิค และมโนภาพ ซึ่งทักษะเหล่านี้มีความสำคัญแตกต่างกันไปในแต่ละระดับการบริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562, น. 30) ที่ระบุว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารเป็นความสามารถที่เกิดจากพื้นฐานความรู้ ความคิด และความชำนาญ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีวิสัยทัศน์และการมองภาพรวม ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนและใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือ

1. ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด (μ=4.48, σ=0.643) คือ “ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ กำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถโดดเด่นในการมองภาพรวมขององค์กรอย่างเป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของการบริหาร เช่น งานวิชาการ การบริหารบุคลากร การจัดการงบประมาณ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนรอบข้าง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณา และ ชัยอนันต์ มั่นคง (2563, น. 51) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ ต้องคำนึงถึงส่วนรวมความสามารถ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในภาพรวมขององค์กร ต้องมีการวิเคราะห์รายละเอียดของปัญหาแต่ละปัญหาอย่างรอบคอบ มีการวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างละเอียด

1.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด (μ=4.49, σ=0.591) คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่มมีความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับการนิเทศการสอนและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ สามารถวางแผนกระบวนการนิเทศได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ทำให้ครูผู้สอนทราบถึงแนวทางการพัฒนาตนเองและสามารถนำคำแนะนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิรินนา พลหาญ (2566, น. 9) ที่ระบุว่าทักษะ คือ ความสามารถและความชำนาญของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และฝึกฝนจนสามารถทำงานได้ดี ได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ จนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Katz (1995, p. 22) ที่กล่าวถึงทักษะด้านเทคนิคว่าเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความชำนาญ เครื่องมือ และเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม เพราะความสามารถของผู้บริหารที่เกิดจากความชำนาญนั้นเป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนได้

1.3 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instruction Skills) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด (μ=4.44, σ=0.575) คือ “ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนมาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ และเทคนิคการสอนที่ทันสมัยอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หรือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการจัดอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณา และ ชัยอนันต์ มั่นคง (2563, น. 51) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านการศึกษาและการสอน โดยต้องพัฒนาตนเองและผลักดันให้ครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้จนไปถึงหลักสูตรสถานศึกษา มีการติดตาม สำรวจและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายด้านการศึกษาและการสอน ตามกระบวนการนิเทศ ติดตามของสถานศึกษา ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Drake and Roe (1986, p. 30) ที่กล่าวว่าทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตร ให้สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายการศึกษาชาติ และเป็นนักวิชาการที่ดีในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด (μ=4.46, σ=0.604) คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเรียนรู้พฤติกรรมและเข้าใจธรรมชาติของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กร” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน สร้างแรงจูงใจ และให้การสนับสนุนอย่างถูกวิธี ทำให้บุคลากรแต่ละคนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชญะ น้อยมาลา

(2564, น. 48) ที่ระบุว่าทักษะด้านสังคมสามารถเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น. 10) ที่ให้ความหมายของการบริหารว่าเป็นความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน

1.5 ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด (μ=4.48, σ=0.591) คือ "ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับการบริหารในอนาคต" ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพรวมและเข้าใจแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในอนาคต มีการเตรียมความพร้อมและวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า เช่น การจัดทำแผนฉุกเฉิน การเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณและบุคลากร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนภัทร เทพสถิตย์ (2563, น. 153-179) ที่ระบุว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงความสามารถในการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าขะ–เขาเพิ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า

2.1 ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน และมีทักษะในการเชื่อมโยงข้อมูลจากหลากหลายแหล่งเพื่อสร้างแนวทางใหม่ในการพัฒนางานในโรงเรียน ผู้บริหารจะไม่ยึดติดกับวิธีการบริหารแบบเดิม ๆ แต่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และประยุกต์ใช้ข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งจากประสบการณ์ตรง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน หรือการศึกษาจากงานวิจัยที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรานันท์ บุญชู (2563, น. 95-102) ที่พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนางาน การจัดการเรียนการสอน และการผลิตสื่อการสอนได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีเครื่องมือที่ทันสมัยในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณา (2562, น. 72-96) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณรวมถึงทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2.3 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Teaching Skills) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ได้มีบทบาทเพียงแค่การบริหารจัดการเชิงธุรการ แต่ยังเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่สามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการศึกษาและการสอนที่ถูกต้องและทันสมัยแก่ครูผู้สอน ทำให้ครูมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารี คลำทอง (2565, น. 55) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของการศึกษาเรียนรู้ ทักษะ และกระบวนการจัดการศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.4 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการดูแลด้านจิตใจและขวัญกำลังใจของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณา

(2562, น. 72-96) ที่เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมและโครงการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

2.5 ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยพิจารณาจากผลกระทบและความเร่งด่วน เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรและดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564, น. 185-189) ที่ระบุว่า ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อนำแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิผลของแนวทางดังกล่าวในทางปฏิบัติและวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรมีการวิจัยเชิงสำรวจ หรือกรณีศึกษา (Case Study) ในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่หรือสถานศึกษาที่สังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบหรือยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ หรือตัวแปรส่งผล ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์กร หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวางแผนพัฒนาที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น

References

Boonchoo, P. (2020). *Administrative skills of school administrators in primary schools under the office of Nakhon Nayok Primary Educational Service Area*. Master of Education, Nakhon Nayok Rajabhat University. (in Thai)

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed.). Harper & Row Publishers.

Drake, L., & Roe, S. (1986). *Educational administration: An analysis of school management*. McGraw-Hill.

Jaidee, P. (2019). *Administrative skills of school administrators in the 21st century under the Office of Sa Kaeo Primary Educational Service Area 2*. Master of Education, Rambhai Barni Rajabhat University. (in Thai)

Katz, R. L. (1995). *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review.

Klamthong, A. (2022). *Administrative skills of Wat Takham Aen school administrators*. Master of Education, Silpakorn University. (in Thai)

Malco, J. M. E. (2024). *Leadership competencies and resiliencies of school administrators: Basis for enhanced organizational performance and governance.* Doctoral dissertation, National University. Doi:10.5281/zenodo.14293449

Ministry of Education. (2017). *National education plan b.e. 2560-2579*. Office of the Education Council.

Noimala, W. (2021). *A study of administrative skills of school administrators in schools under the municipality of Lamphun.* Master of Education, Lampang Rajabhat University. (in Thai)

Noipimai, S. (2019). *The development of administrative skills of school administrators in Nakhon Ratchasima Educational Service Area 3.* Master of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)

Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). (2022). *External quality assessment manual.* Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization).

Office of Nakhon Nayok Primary Educational Service Area. (2024). *Summary report of operational results academic year 2023.*

Office of the Education Council. (2017). *National education plan b.e. 2560-2579.* Ministry of Education.

Petchsombat, P. (2018). *Administrative skills of school administrators in the 21st century Under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1.* Master of Education, Rajabhat Rajanagarindra University. (in Thai)

Phonhan, S. (2023). *Administrative skills of school administrators in the digital age.* Master of Education, Mahasarakham Rajabhat University. (in Thai)

Phothirut, S. (2021). *Administrative skills of school administrators as perceived by civil servants in Schools Under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 2.* Master of Education, Mahamakut Buddhist University. (in Thai)

Piyasan, S. (2021). *Administrative skills of school administrators Under the Office of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1.* Master of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University. (in Thai)

Srichompoo, Y. (2023). *Administrative skills of school administrators affecting the effectiveness of academic administration in schools under the office of Nakhon Ratchasima primary educational service area 4.* Master of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)

Thepsathit, T. (2020). *Guidelines for the development of administrative skills of school administrators in the 21st century under the office of Ang Thong Primary educational service area.* Master of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)

Wanna, C. (2019). *Guidelines for the development of administrative skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 4.* Pathum Thani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)

Wanna, C., & Mankong, C. (2020). *Guidelines for the development of academic leadership of school administrators under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 1.* Master of Education, Phetchaburi Rajabhat University. (in Thai)

การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Academic Administration Affecting The 21st Century Skills of Students in The 5th Efficiency Promotion Network Schools, Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

ลัคนา สีส่วน[1] และ กิจพินิจ อุสาโห[2]
Lakkana Srisuan[1] and Kitpinit Usaho[2]
[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
[1]Education Administration, Eastern Asia University
[2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
[2]Graduate School, Eastern Asia University
Received: September 17, 2025
Revised: September 29, 2025
Accepted: September 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ (2) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และ (3) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 154 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามลำดับ (2) ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเรียน ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะอาชีพและชีวิต ตามลำดับ (3) การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ด้านการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21; กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5

Abstract

This quantitative study aimed to (1) examine the level of academic affairs administration, (2) assess students' 21st-century skill levels, and (3) investigate the influence of academic affairs administration on the effectiveness of students' 21st-century skills. The sample comprised 18 school administrators and 136 teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970, p. 608) table, and participants were selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis, and content analysis. The findings revealed that: (1) the overall level of academic affairs administration was at the highest level, particularly in internal quality assurance and educational standards, the development and use of educational media and technology, and instructional management in schools, respectively; (2) the overall level of students' 21st-century skills was at the highest level across all three dimensions —learning skills, digital technology skills, and career and life skills, respectively; and (3) academic affairs administration was positively associated with students' 21st-century skill outcomes at the 0.05 level of statistical significance, notably through the development and use of educational media and technology, assessment and evaluation and the implementation of credit transfer/recognition of prior learning, which contributed to students' 21st-century skills.

Keywords: Academic Affairs Administration; 21st-Century Learners' Skills; Educational Efficiency Promotion Network, Group 5

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสาธารณสุข การศึกษาช่วยสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความสุข และสามารถแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะความรู้สากล เช่น การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งคุณธรรม วินัย และทักษะชีวิตที่ช่วยให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered) พร้อมใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างครบถ้วน โดยยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่วางเป้าหมายพัฒนาคนไทยทุกคนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในโลกยุคใหม่

การบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ ความรู้ด้านเทคโนโลยี รวมถึงคุณธรรมและจิตสาธารณะ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ผ่านการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมงาน 17 ด้าน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพ และการส่งเสริมชุมชนทางวิชาการ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านการตั้งคำถามอย่างมีวิจารณญาณ การทำงานร่วมกัน

และการประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะ 3Rs (ความรู้พื้นฐาน) และ 8Cs (ทักษะอารมณ์และสังคม) ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัว ตัดสินใจ และร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับความท้าทายของโลกยุคใหม่อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567, น. 5-8; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 10-25; คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2564, น. 15; ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2563, น. 120) จากผลการทดสอบ ONET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 และ 2566 มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2567, น. 22-25) สะท้อนถึงคุณภาพการจัดการศึกษาที่ต่ำกว่าคาดหวัง และจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางวิชาการให้สูงขึ้น ความสำคัญของทักษะคิดวิเคราะห์เป็นเรื่องที่ต้องเสริม และการประเมิน PISA ปี 2015-2022 พบแนวโน้มคะแนนการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยคะแนนหลายด้านต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในระดับนานาชาติ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาที่ผู้เรียนขาดทักษะสำคัญสำหรับการใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่ (Organization for Economic Co-operation and Development, 2023, p. 2)

จากสภาพการบริหารงานวิชาการของการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แสดงผ่านผลการทดสอบระดับชาติซึ่งมีค่าคะแนนน้อยกว่าเกณฑ์ และต่ำกว่าระดับประเทศ สะท้อนถึงผู้เรียนควรได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารการศึกษา คือ โครงสร้างหรือกรอบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ ความสัมพันธ์และกลไกของกระบวนการหรือปรากฏการณ์ทางการศึกษา โดยอาศัยหลักฐาน ทฤษฎี หรือข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบาย ทำนาย หรือตัดสินใจในทางการศึกษา ซึ่งสามารถแสดงออกได้ในหลายลักษณะตามจุดประสงค์และบริบทที่ใช้ รูปแบบทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เข้าใจระบบการศึกษาได้ลึกซึ้ง มีทิศทาง และสามารถนำไปสู่การพัฒนาเชิงนโยบายหรือปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิด ประโยชน์แก่ผู้เรียนตามภารกิจของสถานศึกษา รวมถึงกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมใน สถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (กิตติชัย อาจหาญ, 2565, น. 23)

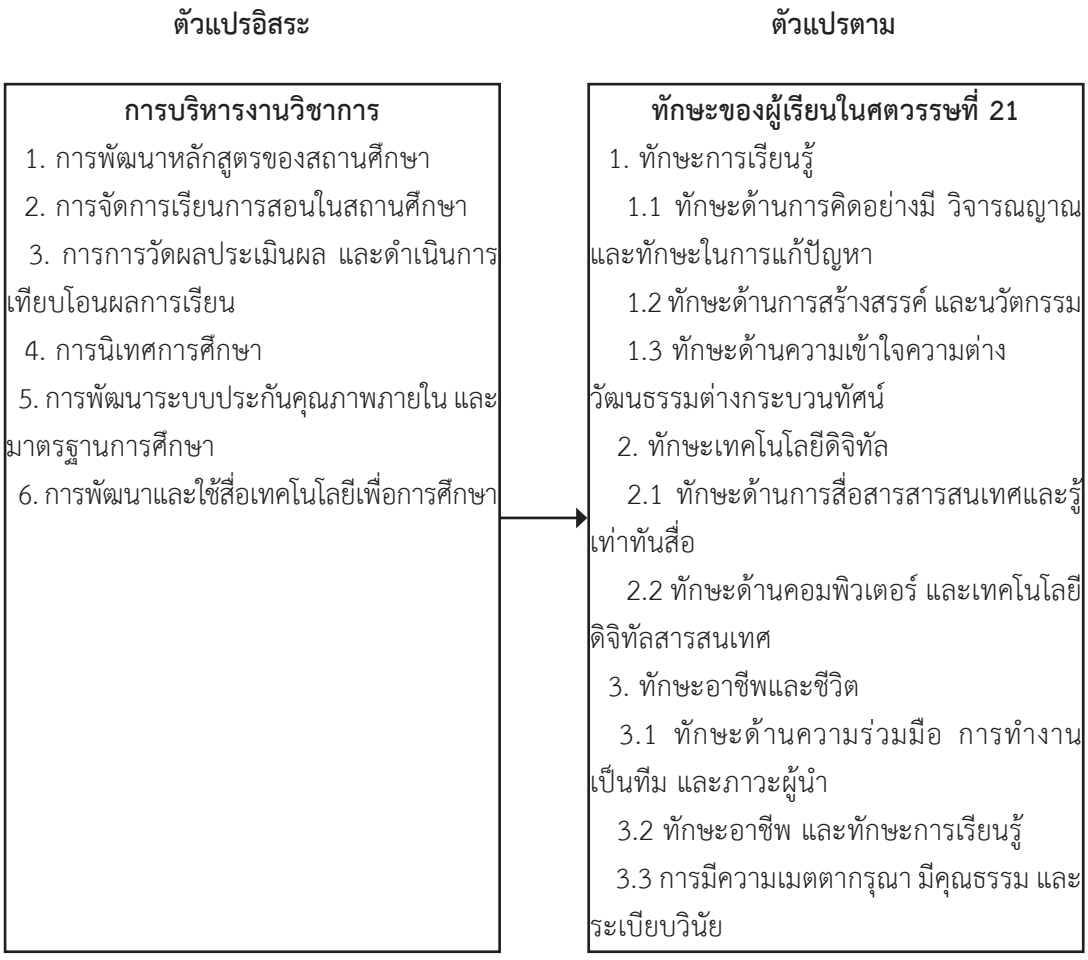
ทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้ที่เน้นคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม และความเข้าใจวัฒนธรรมต่าง ๆ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสื่อสารสารสนเทศและความรู้คอมพิวเตอร์ และทักษะอาชีพที่รวมความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ พร้อมคุณธรรม วินัย และเมตตากรุณา เพื่อเตรียมพร้อมสู่โลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงเร็ว (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558; สมศักดิ์ เอี่ยมคงศรี, 2561)

ประสิทธิผลผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจนผู้เรียนเกิดทักษะของผู้เรียนในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะ

ความรู้ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะอาชีพและชีวิต ซึ่งผู้เรียนสะท้อนผ่านพฤติกรรมครอบคลุมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ การสื่อสารสารสนเทศคอมพิวเตอร์ และรู้เท่าทันสื่อ มีความร่วมมือการเรียนรู้ทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ การมีความเมตตากรุณา มีคุณธรรม และระเบียบวินัย

บริบทของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 หมายถึง โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตั้งอยู่ที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 11 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนชุมชนวัดบางขัน โรงเรียนวันครู 2502 โรงเรียนบางชวดอนุสรณ์ โรงเรียนจารุศรบำรุง โรงเรียนบึงเขาย้อน (คงพันธุ์อุปถัมภ์) โรงเรียนคลองห้า (พฤกษชัฏราษฎร์บำรุง) โรงเรียนวัดตะวันเรือง โรงเรียนวัดศิริจันทาราม โรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร โรงเรียนวัดสว่างภพ และโรงเรียนวัดมงคลพุการาม (หกเจริญอุปถัมภ์)

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานวิชาการส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้ให้ข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และเพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สพป.ปทุมธานี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรหน่วยที่ศึกษา ได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 จำนวน 11 โรงเรียน

ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้บริหารจำนวน 18 คน และครูจำนวน 213 คน

ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 18 คน และครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 154 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างประชากรตามตารางของ เครจซีและมอรแกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratifled Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดลิเคิร์ตของ Rensis Likert ดังนี้ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ เพื่อประเมินตัวแปรตามกรอบแนวคิด โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) จากการทดลองใช้ก่อนเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยไม่ได้เก็บข้อมูลจากผู้เรียนโดยตรง แต่ให้ผู้บริหารและครู เป็นผู้ประเมินทักษะของผู้เรียน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้แบบสอบถามโดยแจกด้วยตนเอง โดยใช้ Google Form และ QR Code ส่งให้ผู้บริหารและครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สพป.ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 154 คน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้แบบสอบถามโดยแจกด้วยตนเอง โดยใช้ Google Form และ QR Code ส่งให้ผู้บริหารและครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สพป.ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 154 คน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทำการวิเคราะห์สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ การถดถอยพหุคูณ และสถิติทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง มีผู้ตอบแบบสอบถาม 154 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 18 คน ร้อยละ 11.70 และครูผู้สอน 136 คน ร้อยละ 88.30 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.20 มีวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 74.70 และมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 50.00 แสดงถึงความหลากหลายของบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่สะท้อนบริบทการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

1.2 ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สพป.ปทุมธานี เขต 1 ในทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาได้รับการประเมินสูงสุด ($\overline{X}$=4.92, SD=0.245) ตามด้วยการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$=4.91, SD=0.200) และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.83, SD=0.302)

1.3 ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเรียน ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะอาชีพและชีวิต โดยทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.95, SD=0.155) รองลงมาคือ ทักษะอาชีพและชีวิต ($\overline{X}$=4.94, SD=0.174) และทักษะการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.86, SD=0.251)

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ของครู และผู้บริหาร ต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการและทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการและทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ได้เท่ากับ 0.299 ในภาพรวมการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ที่พบไม่สามารถสรุปโดยตรงได้ว่า การบริหารงานวิชาการสัมพันธ์กับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จริง เว้นแต่จะมีการใช้วิธีวัดที่ตรวจสอบสมรรถนะจริงของผู้เรียน เช่น แบบทดสอบ, การประเมินโครงการ, หรือการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้

3. การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สพป.ปทุมธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว ที่สามารถทำนายทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 Adjusted R-squared=0.260 ได้แก่ 1. การพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 2. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การอภิปรายผล

1. ระดับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สพป.ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดของการบริหารงานวิชาการ พบว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาคือด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงการตระหนักถึงความจำเป็นในการรักษาคุณภาพการศึกษาและการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล, 2563, น. 45; กฤชกร ไพคำนาม & สุรางคนา มัณยานนท์, 2565, น. 55) การให้ความสำคัญกับระบบประกันคุณภาพภายในนั้นสอดคล้องกับบทบาทสำคัญที่ระบบนี้มีต่อการสร้างความน่าเชื่อถือและเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) ในขณะที่การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม (กิตติชัย อาจหาญ, 2565, น. 23; ศิวพร ละหารเพชร, 2562, น. 12) อย่างไรก็ดี การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพควรเป็นการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการนิเทศและประเมินคุณภาพ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาทักษะผู้เรียนให้พร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและตลาดแรงงาน (ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560, น. 28; ศิวพร ละหารเพชร, 2562, น. 12) นอกจากนี้ การเน้นจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ยังช่วยสนับสนุน

การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย (กฤชกร ไพคำนาม และ สุรางคนา มัณยานนท์, 2565, น. 55) ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยก่อนหน้าโดยระบุว่าการบริหารงานวิชาการที่ครบวงจรและทันสมัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (มูนา จารง, 2560, น. 37; ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล, 2563, น. 45)

2. ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีระดับสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้รับการประเมินว่าสูงสุด รองลงมาคือทักษะอาชีพและชีวิต และทักษะการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและเตรียมความพร้อมสู่อนาคตอย่างมีคุณภาพ (กมลพร ทองนุช, 2566, น. 107) การรักษาระดับประสิทธิผลในเกณฑ์สูงอย่างต่อเนื่องนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนต้องปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงของโลกใหม่ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการประยุกต์ใช้ทักษะศตวรรษที่ 21 ในทุกมิติ สอดคล้องกับการเน้นย้ำของไพรรัตน์ วุฒิสาร (2564, น. 255-272) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาไทยรวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีและกระบวนการบริหารระบบคุณภาพมีผลต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนอย่างชัดเจน นอกจากนี้ รายงานของ Partnership for 21st Century Skills (2015) ที่เน้นบทบาทของทักษะการสื่อสารสารสนเทศและเทคโนโลยีในฐานะพื้นฐานสำคัญในการเตรียมผู้เรียนสำหรับชีวิตและอาชีพสมัยใหม่ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนาหลักสูตรและสนับสนุนการสอนของครูที่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสาร การคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ และทำงานร่วมกันในกลุ่มได้ดีขึ้น (Toro, 2019, pp. 22-38; Sarakulnawitaya School, 2023, pp. 45-62) ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการภายใต้การนำของผู้บริหารที่สามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีกับการนิเทศติดตามและพัฒนาหลักสูตรอย่างเข้มแข็ง เป็นกลไกหลักในการยกระดับศักยภาพผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายของโลกยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สพป.ปทุมธานี เขต 1 พบว่าการบริหารงานวิชาการโดยรวมมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อทักษะของผู้เรียน โดยเฉพาะในองค์ประกอบการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมถึงการวัดผลประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน องค์ประกอบทั้งสองนี้สามารถทำนายความแปรปรวนของทักษะผู้เรียนได้ถึงร้อยละ 26 (Adjusted R^2=.260) โดยการใช้เทคโนโลยีและสื่อการศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียน (β=0.445) ขณะที่กระบวนการวัดผลและเทียบโอนผลการเรียนทำหน้าที่เสริมอย่างมีนัยสำคัญ (β=0.176) (กมลพร ทองนุช, 2566, น. 37) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Makaramani (2013, pp. 45-59) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน Toro (2019) เน้นว่าการจัดบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม พร้อมการส่งเสริมการสอนของครู เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ Sarakulnawitaya School (2023, pp. 45-62) พบว่าการส่งเสริมทักษะสื่อสารความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ศศิธร บัวทอง (2560, น. 18-56) ที่เน้นการประเมินผลแบบสมดุลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผลการวิจัยของ กมลพร ทองนุช (กมลพร ทองนุช, 2566, น. 37) เน้นย้ำว่าองค์ประกอบสำคัญสองประการ คือการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวัดผลประเมินและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นกลไกหลักที่ส่งเสริมประสิทธิผลทักษะของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ การบริหารงานวิชาการที่ดีจึงควรบูรณาการเทคโนโลยีและระบบประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้ตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างทักษะผู้เรียนให้พร้อมสำหรับท้าทายในโลกยุคใหม่อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผ่านการรับรู้ของครูและผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า ซึ่งอาจไม่ได้สะท้อนสมรรถนะ หรือพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เรียน อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับทัศนคติ ประสบการณ์ และมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อจำกัดนี้อาจทำให้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไม่สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารงานวิชาการส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จริง ในเชิงพฤติกรรมอย่างไร ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น แบบทดสอบสมรรถนะ แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) หรือการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยืนยันผลการวิจัยให้ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเฉพาะการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและเทคโนโลยีการศึกษา จึงควรส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานคุณภาพและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะอาชีพอยู่ในระดับสูง แนะนำให้โรงเรียนจัดกิจกรรมและหลักสูตรที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดคล้องกับวิถีชีวิต

3. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวที่สามารถใช้ทำนายระดับ ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู และผู้บริหาร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย มีค่า Adjusted R^2=.260 หมายความว่าตัวแปรทั้งสอง นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะผู้เรียนได้ ร้อยละ 26 ได้แก่ 1. การพัฒนาสื่อและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2. การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ผลดังกล่าวสะท้อนว่าการจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และระบบการประเมินผลที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการเสริมสร้างทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการประเมินของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่มีขนาด และลักษณะทางภูมิศาสตร์แตกต่างกัน เช่น นอกเขตพื้นที่ หรือต่างจังหวัด เพื่อทดสอบความสอดคล้องของผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย และเพิ่มจำนวนตัวอย่างผู้บริหาร และครูให้มากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยประสิทธิผลของผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรพยากรณ์ที่ได้

3. ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เน้นการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมาตรฐานการศึกษา และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทักษะผู้เรียนที่จำเป็นต่อการอยู่รอดและแข่งขันในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะอาชีพและชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมและแข่งขันได้ในยุคปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในบริบทการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

References

Achan, K. (2022). *Factors of administration affecting the effectiveness of academic administration in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office.* Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)

Buathong, S. (2017). Measuring and assessing 21st century learning skills. *Journal of Silpakorn University humanities, social sciences and arts, 10*(2), 1856-1867. (in Thai)

Dechakup, P., & Yindaesuk, P. (2015). *Science of thinking.* Bangkok: Dhurakij Pundit University. (in Thai)

Educational Reform Committee. (2021). *Report on education reform. (revised edition)*. Retrieved from https://d29iw4c1csrw3q.cloudfront.net/wp-content/uploads/2023/02/แผนปฏิรูป-ฉบับปรับปรุง-ประกาศราชกิจจาฯ-1.pdf (in Thai)

Iemkongsri, S. (2018). *Classroom management in the 21st century.* Triple Group.

Jarong, M. (2017). *Academic administration by school administrators according to teachers' pers pectives in Taling Chan network center under Yala Primary Educational Service Area Office 2.* Master's, Yala Rajabhat University. (in Thai)

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

Laharanphet, S. (2019). *Effectiveness of academic administration in small schools according to teacher opinions under Suratthani primary educational service area office 2*. Master's, Suratthani Rajabhat University. (in Thai)

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology, 140,* 1–55.

Makaramani, R. (2013). *Thai teachers and ICT In Documents supporting the academic meeting of the Teachers Council of Thailand.*

Ministry of Education. (2024). *Guidelines for developing school curriculum.* Retrieved from https://www.moe.go.th/360basic-history-course/.

Office of the Education Council Secretary. (2017). *National education development plan 2017–2036.* Bangkok: Prikwan Graphic. (in Thai)

Organization for Economic Co-operation and Development. (2023). *PISA 2022 results: Factsheets–Thailand [Fact sheet]*. Paris, France: OECD Publishing.

Paikumnam, K., & Manyanon, S. (2022). Academic administration to promote 21st century learning skills of learners in Kudbak network center, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of management science, 2*(1), 55. (in Thai)

Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. (2024). *Annual performance report, fiscal year 2024.* Pathum Thani: Author. (in Thai)

Preechanontakul, N. (2020). *Skills of school administrators in the 21st century affecting academic administration of educational institutions under the vocational education commission in Rayong, Chanthaburi, and Trat Provinces*. Master's, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)

Sarakulnawitaya School. (2023). Developing 21st century skills of learners through participatory action research: A case study of Sarakulnawitaya School. *Journal of education, 13*(3), 79-96. (in Thai)

Sinlarat, P., & et al. (2020). *Education 4.0 is more than just education.* (5th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)

Srisat, B. (2017). *Basic research*. (10th ed.). Bangkok: Suviriyasarn Publishing. (in Thai)

Thongnuch, K. (2023). *Academic administration model impacting the effectiveness of 21st century learner skills: Secondary Educational Service Area Office.* Doctoral dissertation, Ramkhamhaeng University. (in Thai)

Toro, W. X. (2019). *21st century learning skills in education and employability.* Doctoral dissertation, St. John's University.

Wutsan, P. (2021). *Effective academic administration models in primary schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office.* Master's, Phitsanulok University. (in Thai)

Yongyosying, T. (2017). *Academic administration by school administrators under Yala Primary Educational Service Area Office 3.* Master's, Yala Rajabhat University. (in Thai)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลของกลุ่มพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

Digital School Management Strategies of Phanasnikom 2 Group, Under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2

ศันสนีย์ สกุลรักษ์[1] และ กิจพิณิฐ อุสาโห[2]
Sansanee Sakulrak[1] and Kitpinit Usaho[2]
[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
[1]Education Administration Program, Eastern Asia University
[2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
[2]School of Graduate Studies, Eastern Asia University
Received: September 17, 2025
Revised: October 1, 2025
Accepted: October 2, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล (2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนยุคดิจิทัล (3) กำหนดกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล และ (4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 13 คน และครูผู้สอน 134 คน รวมทั้งสิ้น 147 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามผู้ให้ข้อมูล และแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบประเมินกลยุทธ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์โรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบุคคล 2) สภาพแวดล้อมภายใน เป็นจุดแข็ง ทั้งในด้านบุคลากร โครงสร้างการบริหาร และระบบการสื่อสารสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นโอกาส โดยเฉพาะปัจจัยด้านเทคโนโลยี การสนับสนุนนโยบายจากรัฐ และความร่วมมือจากชุมชน ภาพรวมอยู่ในตำแหน่ง ดาวรุ่ง (Star) สามารถรุก ขยาย และพัฒนา 3) ได้กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ และกลยุทธ์รอง 17 กลยุทธ์ 4) ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองทั้งหมดอยู่ในระดับ มากที่สุดในทุกด้าน

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร; โรงเรียนยุคดิจิทัล; กลุ่มพนัสนิคม 2

Abstract

The objective of this mixed-method research aimed to study (1) to examine the current and desired states of digital-era school administration, (2) to analyze the internal and external environments of digital-era schools, (3) to formulate strategies for digital-era school administration, and (4) to evaluate the appropriateness and feasibility of the proposed strategies for the Phanasnikom 2 school group. The sample consisted of 147 participants, including 13 administrators and 134 teachers. Research instruments comprised a questionnaire for respondents, workshop records, and an evaluation form completed by six experts. Data collection was conducted by the researcher. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNIModified), while qualitative data were analyzed through content analysis. The findings revealed that 1) the current state of school administration in the Phanasnikom 2 group was at a high level, while the desired state was at the highest level. The most critical needs were found in the areas of budgeting, academic affairs, general administration, and personnel management 2) Internal environments represented strengths, particularly in personnel, organizational structure, and communication systems, while external environments provided opportunities, especially in technology, government policy support, and community collaboration. Overall, the schools were positioned as "Stars," capable of advancing, expanding, and developing further 3) A total of four main strategies and seventeen sub-strategies were formulated. 4) The evaluation results from experts indicated that both the main and sub-strategies were rated at the highest level of appropriateness and feasibility across all dimensions.

Keywords: Management Strategies; Digital Schools; Phanasnikom 2 Group

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. และมาตรา 261 มุ่งเน้นให้เด็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ รวมทั้งปรับโครงสร้างหน่วยงานการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในระดับชาติและพื้นที่ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มีเป้าหมายหลักในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในยุคดิจิทัล การเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญ ทำให้เกิดแนวคิด "การศึกษาที่ไร้ขีดจำกัด" ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การเรียนรู้แบบดิจิทัล (Digital Learning) ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียน ปรับรูปแบบตามความเหมาะสม และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้กับผู้เรียนและครูอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลยังเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 ที่ประสบปัญหาหลัก ได้แก่ ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีขาดแคลนอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์และโปรเจกเตอร์ ด้านบุคลากรครูจำนวนครูไม่เพียงพอ ครูต้องรับภาระงานอื่น ๆ เพิ่มเติม ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน

ดังนั้น โรงเรียนควรได้รับการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน พัฒนาทรัพยากรบุคคล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเสมอภาคทางสังคม และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 2

2. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของโรงเรียนยุคดิจิทัลกลุ่มพนัสนิคม 2 สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 2

3. เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 2

4. เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 2

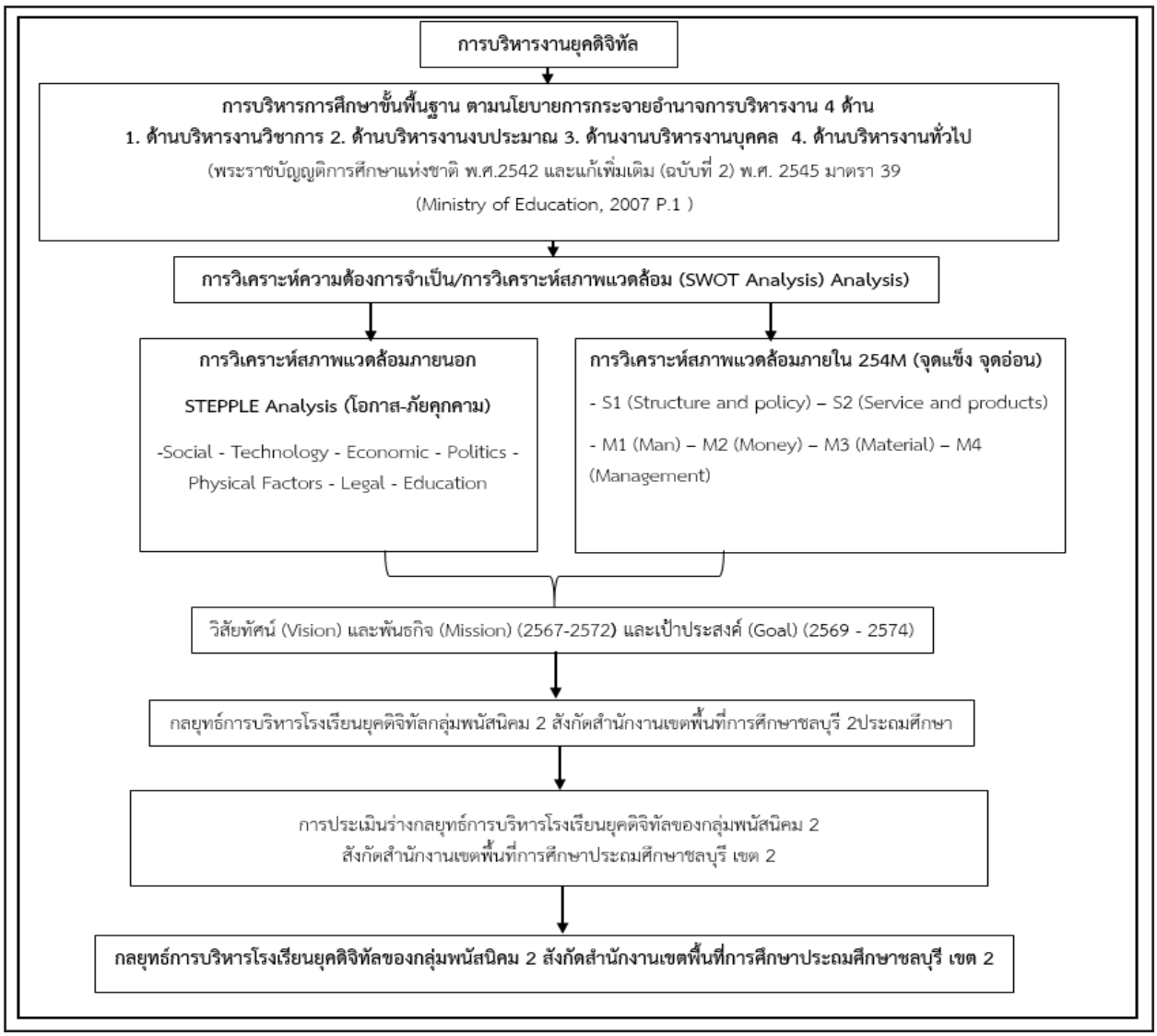
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์การบริหาร (Strategic Management) กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT, PEST) แล้วนำมาสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น แนวคิด 5 Ps ของ Mintzberg และ Competitive Advantage ของ Porter ที่ชี้ว่ากลยุทธ์ คือ การสร้างความแตกต่างและคุณค่าเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงการวิเคราะห์ การกำหนด การปฏิบัติ และการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

โรงเรียนยุคดิจิทัล (Digital-era School) โรงเรียนยุคดิจิทัลเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม ที่ทำให้การจัดการศึกษาไม่จำกัดเพียงห้องเรียน แต่ขยายไปสู่ Digital Learning ที่เน้นความยืดหยุ่น การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ไร้พรมแดน และการใช้สื่อออนไลน์เป็นเครื่องมือสำคัญ โรงเรียนในยุคนี้จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัล จัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และปรับการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูล (Data-driven Management) เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

บริบทของโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 โรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 กำลังเผชิญกับปัญหาหลัก ได้แก่ ทรัพยากรและเทคโนโลยีไม่เพียงพอ เช่น ขาดคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ดิจิทัล บุคลากรครูไม่เพียงพอ ครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน คุณภาพ การจัดการเรียนการสอน ยังไม่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น โรงเรียนควรวาง กลยุทธ์การบริหารเชิงดิจิทัลที่มุ่งเน้น 4 ด้านสำคัญ คือ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และนวัตกรรม เสริมสร้างทักษะและสมรรถนะดิจิทัลของครู จัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้โรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา และตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (mixed method research) ประกอบด้วยวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้แบบสอบถามกับผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สพป.ชลบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สพป.ชลบุรี เขต 2 ใช้วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 2 สพป.ชลบุรี เขต 2 ผู้บริหาร 13 คน และครูโรงเรียนที่ทำหน้าที่ ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และงานทั่วไป จำนวน 134 คน รวมทั้งสิ้น 147 คน ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลกลุ่มพนัสนิคม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สังกัดสพป.ชลบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลกลุ่มพนัสนิคม 2 สพป.ชลบุรี เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรหน่วยที่ศึกษา คือ โรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 จังหวัดชลบุรี จำนวน 13 แห่ง

ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 240 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 17 คน และ

ครู จำนวน 227 คน

ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร 13 คน เลือกเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติครูผู้สอน 134 คน โดยเทียบเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวน 147 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เครื่องมือ ได้แก่ แบบบันทึกผลการประชุม เชิงปฏิบัติการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13 คน ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เครื่องมือ ได้แก่ วิเคราะห์ TOWS matrix ทิศทางกลยุทธ์และร่างกลยุทธ์โรงเรียนขนาดใหญ่ และตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา การบริหารโรงเรียน ไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น โดยผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ (Purposive Sampling) จำนวน 6 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยจัดทำ เป็น Google from ให้กับกลุ่มเป้าหมายจากนั้นนำ แบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์และแปรผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ส่งแบบสอบถามไป รวมทั้งสิ้น 134 ฉบับคืนกลับมา จำนวน 13 โรงเรียนจำนวน 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประชุมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โปรแกรม Zoom วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลกลุ่มพนัสนิคม 2

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 จัดทำ TOWS MATRX และส่งแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน ประเมินร่างกลยุทธ์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อกำหนดกลยุทธ์

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เป็นการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพอันพึงประสงค์โรงเรียนยุดิจิทัลกลุ่มพนัสนิคม 2 มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่ต้องพัฒนาเร่งด่วนที่สุด คือ การบริหารงบประมาณ ($PNI_{Modified}$=0.073) รองลงมา คือ วิชาการ และบุคลากร

2. การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน พบว่า

1. จุดแข็ง คือ บุคลากร โครงสร้าง และระบบสื่อสาร

2. โอกาส คือ เทคโนโลยี นโยบายรัฐ และชุมชนสนับสนุน

3. ภาพรวมอยู่ในตำแหน่ง ดาวรุ่ง (Stars)

3. ได้กลยุทธ์หลัก 4 ด้าน พร้อมกลยุทธ์รอง 17 กลยุทธ์ กลยุทธ์หลักประกอบด้วย

1. พัฒนาระบบงบประมาณและการระดมทรัพยากร

2. พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการยุคดิจิทัล

3. ยกระดับงานบริหารทั่วไปให้ทันสมัย โปร่งใส

4. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เห็นว่ากลยุทธ์มี ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

วิสัยทัศน์

เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล นักเรียนทุกคนสื่อสารได้สามภาษา (ไทย อังกฤษ จีน) ล้ำหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี มุ่งพัฒนาทักษะชีวิต เรียนรู้ทักษะอาชีพ พร้อมสู่การเป็นพลโลกศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนสองภาษา (English Program) ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล เพื่อเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียนอย่างเข้มแข็ง

2. ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงวิชาการในทุกกลุ่มสาระ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และความคิดวิเคราะห์ในระดับสากล

3. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาสากล เพื่อเตรียมความพร้อมนักเรียนก้าวไกลสู่สากล

4. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา เพื่อเสริมสร้าง ความเป็นผู้นำด้านวิชาการในอนาคต

5. จัดกิจกรรมและโครงการวิชาการที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่สังคมสากล

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80% ของผลการทดสอบระดับชาติหรือเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม รักษ์โลก รักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

2. ครูมีสมรรถนะ และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกร สามารถสร้างนวัตกรรมและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่า

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สภาพแวดล้อมภายนอก	**โอกาส**	**ภัยคุกคาม**
	+	**-**
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural)	โอกาส	
เทคโนโลยี (Technological)	โอกาส	
ด้านกฎหมาย	โอกาส	
เศรษฐกิจ (Economic)	โอกาส	
การเมือง (Politics)	โอกาส	
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Factors)	-	ภัยคุกคาม
การศึกษา (Education)	โอกาส	
รวม	**โอกาส +**	

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สภาพแวดล้อมภายใน	**จุดแข็ง**	**จุดอ่อน**
	+	**-**
S1--Structure (โครงสร้างและนโยบาย)	จุดแข็ง	
S2--Service and products (ผลผลิตและบริการ	จุดแข็ง	
M1--Man (บุคลากร)	จุดแข็ง	
M2--Money (ทางการเงิน	จุดแข็ง	
M3--Material (วัสดุอุปกรณ์)	จุดแข็ง	
M4--Management (การบริหารจัดการ)	จุดแข็ง	
รวม	**จุดแข็ง**	

ตาราง 3

ผลที่ได้มาจับคู่ ในรูปแบบ TOWS MATRIX

* SO (+ +) Stars (รุก/เพิ่ม/ขยาย)	TS (- +) ? (ปรับปรุง)
OW (+ -) (รักษาสถานภาพ)	TW (- -) Dogs (ลด/ตัด/ทอน)

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ จากนั้นนำผลที่ได้มาจับคู่ ในรูปแบบ TOWS MATRIX พบว่า ทิศทางของบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลกลุ่มพนัสนิคม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในตำแหน่ง Stars (รุก/เพิ่ม/ขยาย) พัฒนาต่อเนื่อง

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลกลุ่มพนัสนิคม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 17 กลยุทธ์รอง คือ

กลยุทธ์หลัก ที่ 1: กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณและการระดมทรัพยากรแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใส

กลยุทธ์รอง 1.1 กลยุทธ์จัดทำระบบแผนติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณแบบดิจิทัลที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดขอโรงเรียน

กลยุทธ์รอง 1.2 กลยุทธ์ส่งเสริมการระดมทรัพยากรจากชุมชนและตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์รอง 1.3 กลยุทธ์จัดทำโครงการระดมทรัพยากรจากองค์กรภายนอกเพื่อสนับสนุนกิจกรรมและนวัตกรรมการเรียนรู้

กลยุทธ์หลักที่ 2 : กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและระบบบริหารวิชาการให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์รอง 2.1 กลยุทธ์วิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์รอง 2.2 พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นหาศักยภาพและเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ รวมถึงการเรียนรู้ AI และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

กลยุทธ์รอง 2.3 กลยุทธ์ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก เช่น Active Learning, Problem-Based Learning และ Service Learning โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

กลยุทธ์รอง 2.4 กลยุทธ์ออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายและบูรณาการงานวิจัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้

กลยุทธ์รอง 2.5 กลยุทธ์สร้างและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ทั้งภายในและระหว่างโรงเรียน

กลยุทธ์รอง 2.6 กลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์รอง 2.7 กลยุทธ์ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน รวมถึงการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์รอง 2.8 กลยุทธ์พัฒนาระบบวัดและประเมินผลผู้เรียนตามแนวทางปฏิรูปที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์รอง 2.9 กลยุทธ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หลักที่ 3 : กลยุทธ์ยกระดับการบริหารงานทั่วไปให้ทันสมัย โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

กลยุทธ์รอง 3.1 กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารงานธุรการแบบดิจิทัลที่เน้นความถูกต้อง รวดเร็ว และคุ้มค่า

กลยุทธ์รอง 3.2 กลยุทธ์ปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ให้ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับนวัตกรรมการเรียนการสอน

กลยุทธ์หลักที่ 4 : กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพและทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์รอง 4.1 กลยุทธ์วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์รอง 4.2 กลยุทธ์สร้างระบบมาตรฐานและการประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และทันสมัย

กลยุทธ์รอง 4.3 กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนการก้าวหน้าในสายวิชาชีพของครูและบุคลากร

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพอันพึงประสงค์ของโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” สำหรับสภาพปัจจุบัน และอยู่ในระดับ “มากที่สุด” สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะด้านการบริหารงบประมาณและการบริหารวิชาการที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงสุด สะท้อนให้เห็นว่ามีพื้นฐานการบริหารที่มั่นคงแต่ยังต้องการพัฒนาต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะด้านการบริหารงบประมาณเป็นจุดอ่อนต้องพัฒนาโดยเร่งด่วน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ พานิชเจริญ และ กุโลภาส (2566, น. 48) ที่ศึกษาการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในเขตเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่าสถานการณ์ปัจจุบันยังมีความต้องการพัฒนาในระดับสูง ($PNI_{Modified}$=0.127) โดยเฉพาะประเด็นการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$=0.136) และการวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified}$=0.126) สะท้อนว่าแม้สถานศึกษามีความมั่นคงในระดับหนึ่ง แต่ยังมี “ช่องว่างเชิงบริบท” ที่ต้องเติมเต็มด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อวางแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ได้อย่างตรงจุด

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT แสดงให้เห็นว่า

สภาพแวดล้อมภายใน เป็น “จุดแข็ง” ทั้งในด้านบุคลากร โครงสร้างการบริหาร และระบบการสื่อสาร

สภาพแวดล้อมภายนอก เป็น “โอกาส” โดยเฉพาะปัจจัยด้านเทคโนโลยี การสนับสนุนนโยบายจากรัฐ และความร่วมมือจากชุมชน ภาพรวมอยู่ในตำแหน่งดาวรุ่ง (Star) สามารถรุก ขยาย และพัฒนา

อย่างไรก็ตาม “ภัยคุกคาม” ยังพบในบางประเด็น เช่น ภัยธรรมชาติและโรคระบาด

ผลนี้สะท้อนถึงศักยภาพของโรงเรียนที่จะใช้จุดแข็งและโอกาสเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันก็ต้องบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับ Kounthong และ Thammasiri (2023, น. 112) ที่ชี้ว่าการใช้การวิเคราะห์เชิง SWOT และ TOWS เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญต่อการจัดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์และกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กำหนดร่างกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เชี่ยวชาญ พบว่าโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 สามารถกำหนดกลยุทธ์หลัก 4 ด้าน ได้แก่

กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณและการระดมทรัพยากรแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใส

กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและระบบบริหารวิชาการให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ยกระดับการบริหารงานทั่วไปให้ทันสมัย โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพและทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์หลักทั้ง 4 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เชี่ยวชาญ แสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 ที่สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศอย่างชัดเจน โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม โปร่งใส และทันสมัย การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองต่อบริบทใหม่ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทุกมิติของการบริหารและการเรียนรู้ ทั้งนี้ สอดคล้อง

กับแนวคิด School as Learning Community (SLC) ของ Sato (2021, น. 15) และแนวทาง Professional Learning Communities (PLC) ของ DuFour, DuFour และ Eaker (2020, น. 25–28) ที่เน้นการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีครูและบุคลากรเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Balanced Scorecard Model ของ Kaplan และ Norton (2020, น. 40–42) ที่มุ่งเน้นการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อความยั่งยืน และสนับสนุนแนวคิดการพัฒนาทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของ Trilling และ Fadel (2021, น. 10–12) ที่ให้ความสำคัญกับทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอกจากนี้ งานวิจัยของ สุวิมล ว่องวาณิช (2565, น. 75–77) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC, 2023, น. 30–32) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงบประมาณและการระดมทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วมและโปร่งใส เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ขณะเดียวกัน Hargreaves และ Fullan (2020, น. 18–22) เน้นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนนี้ ทั้งนี้ กลยุทธ์หลักทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 2 ได้ถูกออกแบบให้มุ่งเน้นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ เพื่อก้าวสู่การเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานและความยั่งยืนในระยะยาว

4. การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน พบว่า กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองทั้งหมดอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงความเห็นที่สอดคล้องกันในระดับสูง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิระบุว่าควรปรับถ้อยคำของกลยุทธ์ให้กระชับและเข้าใจง่ายขึ้น พร้อมทั้งกำหนด ตัวชี้วัดที่สามารถติดตามและประเมินผลได้จริง เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Prasertsri และ Wattanathorn (2022, น. 41–44) ที่เน้นให้สถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณ การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัล

2. ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี

3. โรงเรียนควรนำกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์และกลยุทธ์รอง 17 กลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการจริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

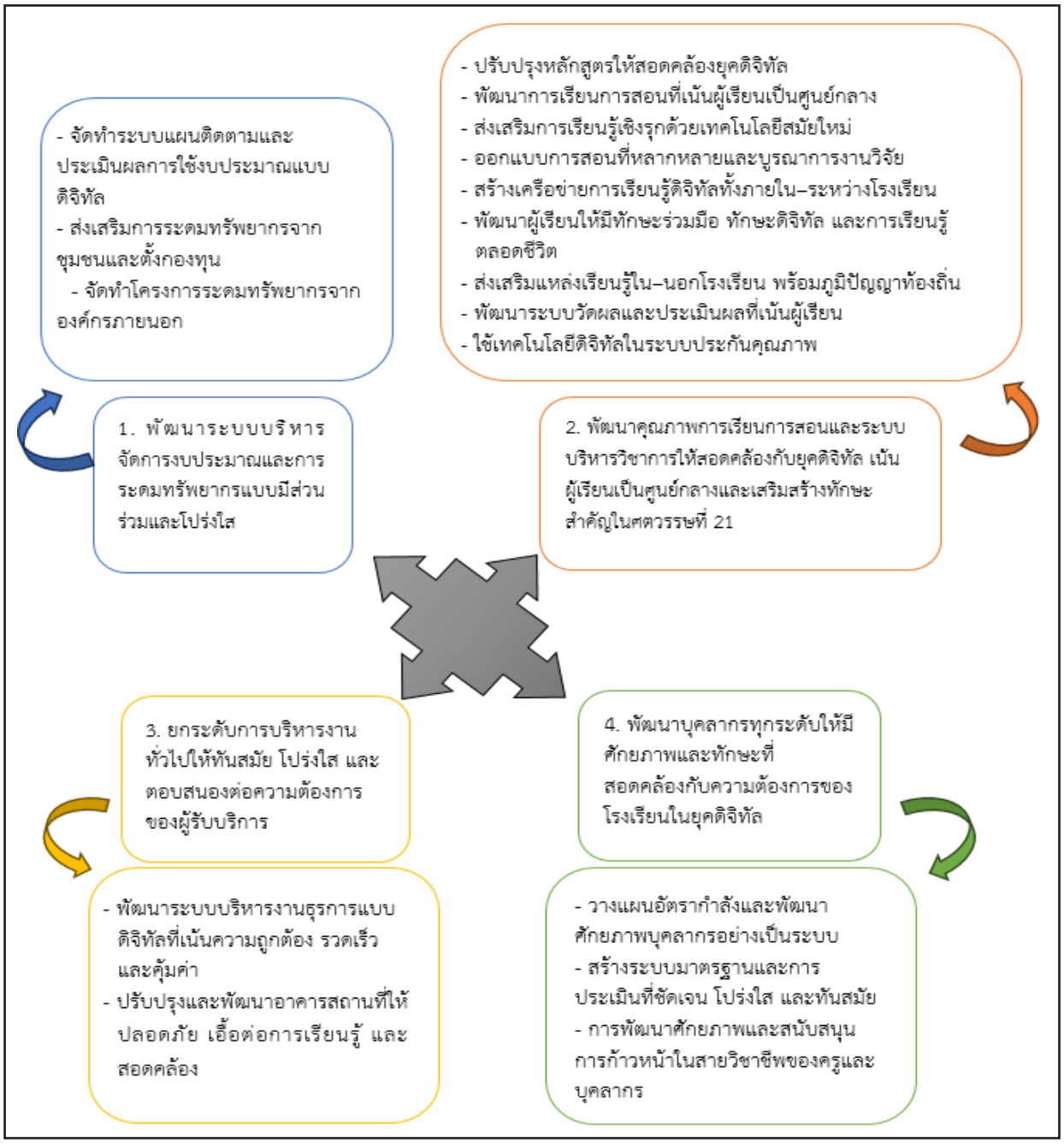
1. ควรศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเฉพาะด้าน เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ข้อมูลเกินจำนวนนับ (Big Data) มาใช้ในการจัดการศึกษา

2. ควรวิจัยเชิงเปรียบเทียบกลยุทธ์ระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบทเพื่อหาความแตกต่างและคาบเหมือน

3. ควรทำการวิจัยติดตามผลการใช้กลยุทธ์ในระยะยาวเพื่อประเมินประสิทธิผล

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การกำหนดกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล ที่ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ และกลยุทธ์ย่อย 17 ข้อ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาและสามารถต่อยอดสู่โรงเรียนในระดับอื่น ๆ ได้



References

Chantharirisin, T. P. (2018). *Strategic planning for organizational development.* Bangkok: Vichakan Publishing. (in Thai)

Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. (2023). *Educational situation and school quality development report.* Chonburi: Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. (in Thai)

Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. (2024). *Educational situation and school quality development report.* Chonburi: Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. (in Thai)

Greenley, G. E. (1989). *Strategic planning and financial performance.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development.* Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2020). *Professional capital: Transforming teaching in every School.* (2nd ed.). New York: Teachers College Press.

Hopkins, D., Stanley, R., & Hopkins, B. (1990). *School improvement for real.* London: Routledge.

Independent Committee for Education Reform. (2018). *Report on the implementation and recommendations for Education Reform*. Bangkok: Independent Committee for Education Reform. (in Thai)

Jaturongkul, A. (2008). *Marketing for modern administrators*. Bangkok: Se-Education. (in Thai)

Khongsaeng, A. (2021). *Strategic school management development for educational quality enhancement.* Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)

Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of marketing.* (17th ed.). Harlow: Pearson.

Kounthong, K., & Thammasiri, C. (2023). Strategic school management: Applying SWOT and TOWS analysis for educational development. *Journal of educational administration and leadership, 11*(2), 105–120. (in Thai)

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

Maharatnasakul, P. (2017). *Strategic management for organizational excellence*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. New York, NY: Free Press.

Ministry of Education. (2002). *National education act b.e. 2542 (1999) and amendment (no. 2), b.e. 2545 (2002).* Bangkok: Kurusapa Publishing. (in Thai)

OECD. (2023). *PISA 2022 results (volume I): The state of learning and equity in education*. Paris: Oecd Publishing.

Office of the Basic Education Commission. (2022). *Basic information and educational quality development report.* Retrieved from https://www.obec.go.th (in Thai)

Office of the Basic Education Commission. (2023). *Report on the development of Thai educational quality 2023*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission. (in Thai)

Office of the Education Council. (2017). *Report on monitoring and evaluating education reform.* Bangkok: Prikwan Graphic. (in Thai)

Office of the Education Council. (2017). *Report on monitoring and evaluating education reform.* Bangkok: Office of the Education Council. (in Thai)

Panicharoen, P., & Kulopas, T. (2023). The priority needs of developing academic management of Rangsit City Municipality Schools Pathum Thani Province based on the concept of student well-being. *Journal of educational research, faculty of education, Srinakharinwirot University, 18*(1), 41–55. (in Thai)

Pattiyani, S. (2006). *Strategic management for organizational development.* Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

Paul, J. (1983). *Strategic management: A practical approach (pp. 51–55).* St. Paul, MN: West Publishing.

Phatra, K. (2022). *Annual economic and investment strategy report 2022 (p. 15)*. Bangkok: Kiatnakin Phatra Bank Public Company Limited. (in Thai)

Phetsawang, P. (2018). *Strategic management for educational quality development.* Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

Porter, M. E. (2021). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance.* New York, NY: Free Press.

Prasertsri, S., & Wattanathorn, C. (2022). Strategic management in educational administration: Frameworks and practices. *Journal of educational administration and leadership, 12*(1), 35–50. (in Thai)

QS. (2018). *QS World University Rankings 2018.* Retrieved from https://www.topuniversities.com

Rimthong, B., & Thamthatsananon, S. (2023). Strategic educational management for area-based development of small schools under the office of Mukdahan Primary Educational Service Area. *Journal of peace studies MCU, 7*, 2853–2867.

Sato, M. (2021). *Inquiry with collaboration in school as learning community: Why re-innovation of learning and equitable education are the keystones for the post-corona society [Keynote speech]. The 8th International Conference of School as Learning Community, The University of Tokyo, Tokyo, Japan.* Retrieved from https://manabusato.com/for_eng/

Somprach, K. (2016). *Development of a sustainable school management model*. Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)

Times Higher Education. (2018). *World University Rankings 2018.* Retrieved from https://www.timeshighereducation.com

Trilling, B., & Fadel, C. (2021). *21st century skills: Learning for life in our times*. Hoboken, NJ: Wiley.

Usa-o, K. (2020). *Proactive public relations for student recruitment in educational institutions.* Khon Kaen: Khon Kaen University Press. (in Thai)

Usa-o, K. (2020). *Strategic management in educational institutions.* Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

Usa-o, K. (2024). *Public relations and communication strategies in educational institutions.* Bangkok: Education Publishing. (in Thai)

Watts, G., & Paciga, J. J. (2011). *Conscious adaptation: Building resilient organizations. In T. Carmichael (Ed.), Complex adaptive systems: Energy, information, and intelligence.* AAAI Fall Symposium Series.

William, J. F., Etzel, M. J., & Walker, B. J. (2007). *Marketing.* (14th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Wongkiertratan, W. (2011). *Strategic management in modern organizations.* Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

Wongwanich, S. (2022). *Educational management for sustainability.* Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

World Economic Forum. (2017). *The global competitiveness report 2017–2018.* Geneva: World Economic Forum.

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

Guidelines for The Development of Aligning International Governance Principles by School Administrators in The Kabin Buri Educational Quality Service Area 8, Prachin Buri Province

พัทธพล โทสูงเนิน[1] และ กิจพิณิฐ อุสาโห[2]
Phatthaphon Thosungnern[1] and Kitpinit Usaho[2]
[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
[1]Education Administration Program, Eastern Asia University
[2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
[2]School of Graduate Studies, Eastern Asia University
Received: September 25, 2025
Revised: October 20, 2025
Accepted: October 20, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น (2) ศึกษาแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี และ (3) ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลัก ธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 11 คน ครูผู้สอนจำนวน 90 คน รวม 101 คน ในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2568 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบประเมินและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่เมื่อพิจารณาค่าความต้องการจำเป็นพบว่าหลักความโปร่งใสมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด 2) แนวทางพัฒนาหลักความโปร่งใส พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานโดยมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้และสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย สามารถให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง แนวทางพัฒนาจะต้องส่งเสริมและเชิญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาครัฐและเอกชนร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริม และสนับสนุน และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลัก ธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษา

ในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาลสากล; เขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

Abstract

this integrated research aims to (1) study the current situation, desired situation and necessary needs; (2) study the development guidelines for the use of international governance principles by school administrators in Kabin Buri Educational Quality Zone 8, Prachin Buri Province and (3) evaluate the appropriateness and feasibility of the development guidelines for the use of international governance principles by school administrators in the Kabin Buri Educational Quality Zone 8, Prachin Buri Province. the sample of informants consisted of 11 administrators and 90 teachers, totaling 101 people in Kabin Buri Educational Quality Area 8, Prachin Buri Province, academic year 2024, using stratified random sampling. the tools used for data collection were questionnaires, assessment forms, and semi-structured interviews. The alpha coefficient was analyzed using cronbach's alpha method and the reliability was 0.84. Data analysis used frequency, percentage, mean, standard deviation, need index, and content analysis. A mixed-methods research study found that 1) the current situation is at a high level overall. Considering each aspect, it was found that the principles of morality and ethics have a high average level, with the highest average. the main performance section has a high average value for the current condition, with the lowest average value. the overall desirable condition is at a high level. Considering each aspect, it was found that the principle of morality and ethics has a high level of desirable average, with the highest average. The principle of efficiency has a high level of desirable average, with the lowest average. but when considering the value of the necessity, it was found that transparency had the highest value of the necessity 2) the guidelines for developing transparency principles suggest that school administrators should operate with transparent and straightforward work processes that can be audited and clarified when in doubt, and that personnel should have comprehensive access to organizational information. development guidelines must promote and invite all relevant parties, including administrators, teachers, students, parents, communities, government and private sectors, to express their opinions, promote and support and 3) the results of the evaluation of the appropriateness and feasibility of the development guidelines for the use of international governance principles by school administrators in the Kabin Buri Educational Quality Zone 8, Prachin Buri Province, found that overall, it was at a high level.

Keywords: International Governance Principles; kabin buri educational quality service area 8, prachin buri province

บทนำ

จากการศึกษาข้อมูล เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาระบบบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในทุกมิติ

อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี คือ การบริหารงานมีความล่าช้า ขาดความยืดหยุ่น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สามารถประสานความร่วมมือที่ดีให้เกิดขึ้นในระบบของเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี มีปัญหาเกิดขึ้นจากการบริหารที่ผิดพลาด ส่งผลให้มีปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในองค์กร ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารขาดหลักความโปร่งใส หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักภาระรับผิดชอบ ส่งผลให้ผู้บริหารขาดการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ขาดการนิเทศติดตามประเมินผลต่าง ๆ และขาดการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ แก่ผู้เรียนที่เหมาะสม เขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

จากสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อศึกษาว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี มีสภาพ การดำเนินงานบริหารกิจการนักเรียนอย่างไร และมีแนวทางในการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี การบริหารงาน กิจการนักเรียนอย่างไร เพื่อให้งานกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ เป็น ให้ประโยชน์และช่วยพัฒนานักเรียนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

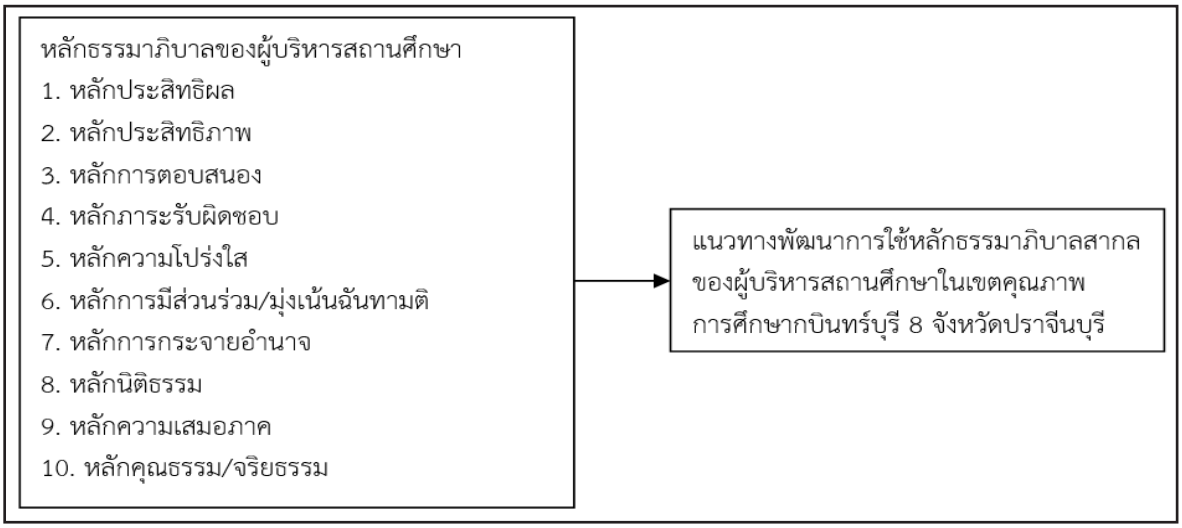
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลและหลักฐานทางวิชาการนำมาใช้ในกระบวนการวิจัยในเรื่อง แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่สามารถนำมาเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี มาใช้ในกระบวนการบริหารงานภายในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน รวมถึงผู้บริหารของโรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนตนเอง สามารถนำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ การศึกษาที่จัดทำในครั้งนี้

เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งจะประกอบไปด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2560, น. 7) ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบไปด้วย 1.1) หลักประสิทธิภาพ 1.2) หลักประสิทธิผล 1.3) หลักการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบไปด้วย 2.1) หลักภาระรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ 2.2) หลักความเปิดเผยโปร่งใส 2.3) หลักนิติธรรม 2.4) หลักความเสมอภาค 3) ประชารัฐ ประกอบด้วย 3.1) หลักการกระจายอำนาจ 3.2) หลักการมีส่วนร่วมการมุ่งเน้นฉันทามติ และ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร ประกอบด้วย 4.1) หลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำสารสนเทศที่ได้ไปพัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาต่อไป

โกศล โสดา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ควรศึกษาปัจจัยเพื่อส่งเสริมด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ฉัตรแก้ว แจฎเขียว (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สรุปได้ว่า ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรมตามลำดับ นันทิชา ปูเวสา (2560) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาหนองกุงศรี 1 อภิปรายถึง การบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต้องยึดระเบียบตัดสินปัญหาอย่างให้เกิดความชอบธรรม ต้องมอบหมายภาระงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมในการบริหาร เพื่อสร้างศรัทธาต่อครูในโรงเรียน ลัดดาวัลย์ หงสนันทน์ (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีพฤติกรรมบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก กรวิชญ์ เหง้าสุวรรณ์ (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ในด้านหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรมส่วนในด้านหลักความคุ้มค่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ณัฐพล ชัยน้อย และ วานิช ประเสริฐพร (2563) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นิกร คำลุม และ กฤตยากร ลดาวัลย์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ควรศึกษาผลกระทบของ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเพื่อเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้การปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 *กรอบแนวคิดการวิจัย*

หมายเหตุ: *สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พ.ศ. 2560* (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2560, น. 7)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงผสมผสานวิธี ดังนี้

1. ตามวัตุประสงค์การวิจัยข้อ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามโดยสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

2. ตามวัตุประสงค์การวิจัยข้อ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น ที่มีค่าสูงสุด มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี เกณฑ์คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้บริหารดีเด่น

3. ตามวัตุประสงค์การวิจัยข้อ 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรหน่วยที่ศึกษา (unit of study) ได้แก่ โรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 10 แห่ง ประชากรผู้ให้ข้อมูล (Population informants) ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 11 คน ครูผู้สอนจำนวน 117 คน ในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2568

ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (sample informants) ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 11 คน ครูผู้สอนจำนวน 90 คน ในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดตัวอย่างจากประชากรตาม

ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เป็นผู้รับการสัมภาษณ์ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ โดยเป็นผู้บริหารตามเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ตามเกณฑ์คุณสมบัติ เป็นผู้มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น

3. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้แบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์ และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้แบบประเมิน เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตามวัตุประสงค์ข้อที่ 1 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามมี 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับทางการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ทั้ง 10 หลักการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2560, น. 7) 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักภาระรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นฉันทามติ 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค และ 10) หลักคุณธรรมจริยธรรม ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุง แก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้ครอบคลุมรายละเอียดในแต่ละด้าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เลือกเป็นข้อคำถาม ตามวิธีการของ Rovinelli and Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2560, น. 217-220) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

3. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามความคิดเห็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับข้อ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือไปแจกยังครูผู้สอนในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดแล้วส่งคืน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการ

2. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามแล้ว จึงนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยนำแบบสอบถามที่มีคำตอบที่สมบูรณ์มาจัดทำลงรหัสข้อมูล

3. นำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากพิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ หลักความโปร่งใส จำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาก่อนเป็นอันดับแรก

ที่	รายการ	(N = 101)						ความต้องการจำเป็น	ลำดับความสำคัญ
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1	หลักประสิทธิผล	4.15	0.053	มาก	4.24	0.060	มาก	0.023	7
2	หลักประสิทธิภาพ	4.05	0.012	มาก	4.18	0.037	มาก	0.033	4
3	หลักการตอบสนอง	4.15	0.090	มาก	4.26	0.033	มาก	0.027	6
4	หลักภาระรับผิดชอบ	4.16	0.034	มาก	4.32	0.046	มาก	0.038	2
5	หลักความโปร่งใส	4.13	0.024	มาก	4.31	0.035	มาก	0.044	1
6	หลักการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นฉันทามติ	4.13	0.008	มาก	4.27	0.043	มาก	0.034	3
7	หลักการกระจายอำนาจ	4.15	0.027	มาก	4.24	0.094	มาก	0.023	7
8	หลักนิติธรรม	4.16	0.038	มาก	4.29	0.076	มาก	0.030	5
9	หลักความเสมอภาค	4.36	0.017	มาก	4.45	0.001	มาก	0.019	9
10	หลักคุณธรรมจริยธรรม	4.39	0.028	มาก	4.49	0.022	มาก	0.021	8
	เฉลี่ย	**4.18**	**0.050**	**มาก**	**4.30**	**0.060**	**มาก**	**0.030**	

2. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี มีดังนี้

2.1 หลักความโปร่งใส

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักความโปร่งใส สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้และสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย สามารถให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง และบริหารโดยที่ประชาชนรู้ทุกขั้นตอนและกระบวนการต่างสามารถตรวจสอบได้

2.2 หลักภาระรับผิดชอบ

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักภาระรับผิดชอบ สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และคำนึงถึง

ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

2.3 หลักการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นฉันทามติ

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นฉันทามติ สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

2.4 หลักประสิทธิภาพ

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการบริหารใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับองค์กร และปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

2.5 หลักนิติธรรม

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักนิติธรรม สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการบริหารด้วยความเป็นธรรม มีการบริหารโดยคำนึงถึงเสรีภาพผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการบริหารราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2.6 หลักการตอบสนอง

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักการตอบสนอง สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยสามารถดำเนินการด้านการให้บริการภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจแก่ผู้รับบริการ และสามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้

2.7 หลักประสิทธิผล

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักประสิทธิผล สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน และมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.8 หลักการกระจายอำนาจ

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักการกระจายอำนาจ สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากร มีการถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรและภารกิจ ให้กับประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร และบริหารงานโดยมุ่งสร้างความพึงพอใจ มีการปรับปรุงกระบวนการเพื่อผลการดำเนินการที่ดี

2.9 หลักคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักคุณธรรมจริยธรรม สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

2.10 หลักความเสมอภาค

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลักความเสมอภาค สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการปฏิบัติกับครูและบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองโดยเท่าเทียมไม่แบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ ศาสนา

มีการปฏิบัติกับครูและบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองโดยเท่าเทียมไม่แบ่งแยกฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม และมีการปฏิบัติกับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรม

3. ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี สรุปตามได้ ดังนี้

ด้านความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม พบว่า ระดับความเหมาะสม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี มีความสามารถในการดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่ายตลอดจน มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อลดภารกิจที่ล้าสมัย ทั้งนี้ผู้บริหารย่อมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์การ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม ยึดระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ภายใต้การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วม เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างจะช่วยทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารปกครององค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัย นิกร คำลุม และ กฤตยากร ลดาวัลย์ (2564, น. 55) ที่ระบุว่าการบริหารงานของผู้บริหารงานในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อธรรมาภิบาลด้านอื่น ๆ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ค่านิยมประชาธิปไตยประชารัฐ ความรับผิดชอบทางการบริหาร

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นฉันทามติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งต้องบริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์กร ให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานหลักสูตรในแต่ละระดับ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนทุกคนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมทั้งมีการกำกับติดตาม จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ หงสนันทน์ (2561, น. 1310) ที่ระบุว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมมีพฤติกรรมบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

3. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการหรือแนวปฏิบัติในการบริหารที่ดีจึงส่งผลให้มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาควรมี

ความเป็นธรรมในการบริหารภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ซึ่งกล่าวไว้ว่า รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย ด้วยสถานศึกษา เป็นหน่วยงานของรัฐ ในการบริหารงานของหน่วยงานจึงต้องมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิชญ์ เหง้าสุวรรณ์ (2561, น. 65) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

4. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณาถึงความสามารถ จึงได้มอบหมายงานโดยยึดถึงความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ความรู้ความสามารถ และความถนัดในด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลโดยยึด ระเบียบกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สร้างความมีระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาอีกด้วยซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ โกศล โสดา (2560, น. 213-223) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยเพื่อส่งเสริมด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากร มีการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในสถานศึกษาและการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างประหยัด คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่ควรนำมาปรับปรุงด้านหลักความรับผิดชอบ

5. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ เพราะการบริหารสถานศึกษาถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเป็นแนวทางให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลงานวิจัย นิกร คำลุม และกฤตยากร ลดาวัลย์ (2564, น. 55) ที่ระบุว่าการบริหารงานของผู้บริหารงานในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อธรรมาภิบาลด้านอื่น ๆ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ค่านิยมประชาธิปไตยประชารัฐ ความรับผิดชอบทางการบริหาร

6. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักการตอบสนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการเผยแพร่ข่าวสาร และข้อกำหนด ที่เกี่ยวกับหน่วยงานผู้บริหารมีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวให้ได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกันมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่าง ๆ ของสถานศึกษามีความเป็นธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ สามารถป้องกันคนดีลงโทษคนไม่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ชัยน้อย และ วานิช ประเสริฐพร (2563, น. 123) ที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักภาระรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นา และเป็นทั้งผู้ที่แสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในการบริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีการร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงาน ในลักษณะร่วมคิดร่วมทำร่วมวิจารณ์การปฏิบัติงานการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ชัยน้อย และ วานิช ประเสริฐพร (2563, น. 123) ที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหาร

งานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ที่มี ต้องมีความรู้รอบด้าน ในการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานโดย ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่ต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นผลประโยชน์แก่ครู บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิชา ปูเวสา (2560, น. 175-188) ที่ระบุว่า การตัดสินใจในการบริหารยึดเสียงส่วนใหญ่ตามหลักประชาธิปไตยต้องปลูกจิตสำนึกช่วยดูแลรักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มที่ในการทำงานของครู และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า

9. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารต้องบริหารสถานศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติงาน ต้องสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทุกด้าน และต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การขาดแคลนงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ผู้บริหารจึงต้องมี บทบาทสำคัญในการวางแผนการจัด การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ข้อมูลระบบสารสนเทศต่าง ๆ ให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และมีการพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ หงสนันทน์ (2561, น. 1310) ที่ระบุว่าพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมมีพฤติกรรมบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

10. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ปฏิบัติงานด้วยการยึดมั่นในสิ่งถูกต้องดีงาม ต้องยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยติดตัว เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ชัยน้อย และวานิช ประเสริฐพร (2563, น. 123) ที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักประสิทธิภาพการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการบริหารใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับองค์กร และปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อสนองความต้องการของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร คำลุม และ กฤตยากร ลดาวัลย์ (2564, น. 55) ที่ระบุว่าพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมมีพฤติกรรมบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นฉันทามติการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการปฏิบัติกับครูและบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองโดยเท่าเทียมไม่แบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ ศาสนา มีการปฏิบัติ

กับครูและบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองโดยเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม มีการปฏิบัติกับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ชัยน้อย และวานิช ประเสริฐพร (2563, น. 123) ที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักความโปร่งใส การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาใน การดำเนินงานโดยมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้และสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย สามารถให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึงและข้อมูลมีความถูกต้อง และบริหารโดยที่ประชาชนรู้ทุกขั้นตอนและกระบวนการต่างสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ หงสนันทน์ (2561, น. 1310) ที่ระบุว่าพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมมีพฤติกรรมบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

4. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักการกระจายอำนาจ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากร มีการถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ การใช้ทรัพยากร และภารกิจ ให้กับประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร และบริหารงานโดยมุ่งสร้างความพึงพอใจ มีการปรับปรุงกระบวนการเพื่อผลการดำเนินการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล โสดา (2560, น. 213-223) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยเพื่อส่งเสริมด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากร มีการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในสถานศึกษาและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่ควรนำมาปรับปรุงด้านหลักความรับผิดชอบ

5. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักประสิทธิผล ควรส่งเสริมให้มีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน และมีการติดตามประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ หงสนันทน์ (2561, น. 1310) ที่ระบุว่าพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมมีพฤติกรรมบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

6. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักการตอบสนอง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยสามารถดำเนินการด้านการให้บริการภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจแก่ผู้รับบริการ และสามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ชัยน้อย และวานิช ประเสริฐพร (2563, น. 123) ที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักภาระรับผิดชอบ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ชัยน้อย และวานิช ประเสริฐพร (2563, น. 123) ที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักนิติธรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการบริหารด้วยความเป็นธรรม มีการบริหารโดยคำนึงถึงเสรีภาพผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการบริหารราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิชญ์ เหง้าสุวรรณ์ (2561, น. 65) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

9. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักความเสมอภาค ควรส่งเสริมให้มีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยมีการปฏิบัติกับครูและบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองโดยเท่าเทียมไม่แบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ ศาสนา มีการปฏิบัติกับครูและบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครองโดยเท่าเทียมไม่แบ่งแยกฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม มีการปฏิบัติกับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร คำลุม และ กฤตยากร ลดาวัลย์ (2564, น. 55) ที่ระบุว่าพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมมีพฤติกรรมบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

10. แนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี หลักคุณธรรมจริยธรรม ควรส่งเสริมให้มีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโดยปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ชัยน้อย และ วานิช ประเสริฐพร (2563, น. 123) ที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ดังต่อไปนี้

ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม พบว่า ระดับความเหมาะสม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการวิธีการ หรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามหลักการปกครองการบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองครองธรรม ซึ่งจะประกอบไปด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบไปด้วย 1.1) หลักประสิทธิภาพ 1.2) หลักประสิทธิผล 1.3) หลักการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบไปด้วย 2.1) หลักภาระรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ 2.2) หลักความเปิดเผยโปร่งใส 2.3) หลักนิติธรรม 2.4) หลักความเสมอภาค 3) ประชารัฐ ประกอบด้วย 3.1) หลักการกระจายอำนาจ 3.2) หลักการมีส่วนร่วมการมุ่งเน้นฉันทามติ และ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร ประกอบด้วย 4.1) หลักคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ชัยน้อย และ วานิช ประเสริฐพร (2563, น. 123) ที่ระบุว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรม/จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรม/จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสภาพที่

พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนหลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่เมื่อพิจารณาค่าความต้องการจำเป็นพบว่าหลักความโปร่งใสมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับ 1 จำเป็นต้องเร่งพัฒนาก่อนเป็นอันดับแรก

2. ผู้บริหารได้รู้จักสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปแก้ปัญหาให้ตรงจุด และสามารถส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษา และนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผู้บริหารนำผลการวิจัยแนวทางพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี สามารถนำมาปรับประยุกต์ให้เข้ากับสภาพและความต้องการของผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทในการพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี โดยประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสร้างครูเครือข่ายที่เป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ครูผู้เชี่ยวชาญในการร่วมพัฒนาบุคลากรครูในเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

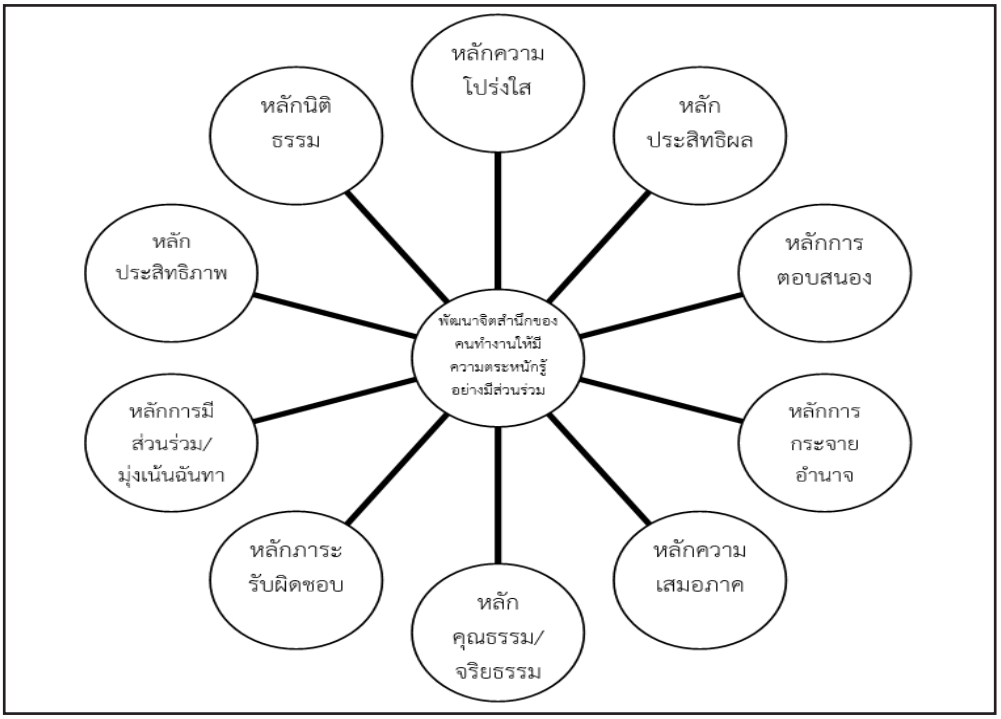
1. ประเมินผลการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

3. ศึกษารูปแบบการใช้หลักธรรมาภิบาลสากลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษากบินทร์บุรี 8 จังหวัดปราจีนบุรี

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



Reference

Chaephueaw, C. (2017). *Good governance management of school administrators medium-sized schools, network group 28, Sai Mai District Office, Bangkok.* Retrieved from http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstract.Data/viewIndex/1092.ru. (in Thai)

Chainoi, N., & Prasert, W. (2020). Management requirements according to good governance principles of educational institution administrators under the Nakhon Ratchasima vocational education commission. *Journal of educational administration and leadership, 8*(32), 243-252. (in Thai)

Hongsanan, L. (2018). School administration behavior according to good governance principles of school administrators in non-formal and informal education centers in the upper Northern Region. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 8*(1), 1310-1319. (in Thai)

Khamlum, N., & Ladawan, K. (2021). Good governance management of administrators educational institutions under the Northeastern Vocational Education Institute 3. *Journal of Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus, 11*(2), 237-248. (in Thai)

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

Ngao Suwan, K. (2018). *Administrative behavior according to good governance principles of administrators educational institutions under the office of the basic education commission in Ubon Ratchathani Province*. Master of Education in Educational Administration, Pathumthani University. (in Thai)

Office of the Civil Service Commission. (2014). *Handbook of the civil service commission of Thailand.* Bangkok: Office of the Civil Service Commission. (in Thai)

Puwesa, N. (2017). The use of good governance principles in the administration of schools in the development network center quality of educational administration in Nong Kung Sri 1, Under the office of the basic education commission Kalasin Primary Education Area 2. *Journal of the pimontham research institute, 4*(1), 175-188. (in Thai)

Soda, K. (2017). *Good governance service of educational institution administrators under the Sisaket Vocational College.* Master of Education Department of Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University. (in Thai)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชา ในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐในยุคดิจิทัล

Guidelines for Developing the Competency of Academic Support Personnel of Departments in Autonomous University in the Digital Era

อรวลัญช์ แซ่ก๊ก
Onvalunch saekok
คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Faculty of Architecture and Design, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Received: November 19, 2025
Revised: December 7, 2025
Accepted: December 18, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในยุคดิจิทัล (2) เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และ (3) จัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 7 ราย นำข้อมูลมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในรูปแบบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และมีกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 156 คน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา T-Test และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า (1) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ย 3.80 ทักษะ 3.83 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4.03 คะแนน (2) ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาด้านความรู้และทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และนำไปสู่ข้อเสนอแนะ 3 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง 2) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการปฏิบัติงาน และ 3) หลักสูตรทักษะดิจิทัล โดยเสนอให้จัดอบรมแก่บุคลากรที่มีประสบการณ์ 5–10 ปี เพื่อยกระดับสมรรถนะในภาพรวมของหน่วยงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ; บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ; มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ; ยุคดิจิทัล

Abstract

This study aimed to (1) investigate the needs and guidelines for competency development of academic support staff in the digital era, (2) compare staff competency development needs, and (3) propose a structured guideline. A five-point Likert-scale questionnaire was created from in-depth interviews with seven specialists. The 156 academic support staff of King Mongkut's University of Technology North Bangkok and King Mongkut's University of Technology Thonburi were sampled.

Descriptive statistics, independent-samples t-test, and one-way ANOVA were used. The results indicated considerable competency-development needs, as reflected by the average scores for knowledge (3.80), skills (3.83), and desired qualities (4.03). Work experience significantly affected the need for knowledge and skill development at the .05 level. Based on these results, three training programs were recommended: (1) Job-Specific Course, (2) Administrative and Operational Efficiency Enhancement Course, and (3) Digital Skills Course. Furthermore, to enhance organizational performance and adaptability in the digital era, the study suggests prioritizing training for personnel with 5–10 years of experience.

Keywords: Competency development; Academic support staff; Autonomous University; Digital Era

บทนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคลากรมีศักยภาพพร้อมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่สอดคล้องกับภาระงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะจึงต้องครอบคลุมทั้งความรู้ในกฎระเบียบและงานเฉพาะตำแหน่ง ทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม รวมถึงคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความกระตือรือร้น (ชัยพิพัฒน์, 2566) ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบัน (สำนักงาน กพ., 2563)

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ต่างเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีชื่อเสียงและมีเป้าหมายร่วมกันในการเป็นผู้นำด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดย มจพ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านการจัดการและการก้าวสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัลตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ในขณะเดียวกัน มจธ. ก็มีนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานสู่การเป็น Digital University โดยได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงด้วยการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) และการพลิกโฉมสมรรถนะบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต การศึกษาได้ศึกษามหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่งจึงมีความเหมาะสม เนื่องจากมีบริบทและทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกัน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสมรรถนะสูงเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายมุ่งสู่ดิจิทัล แต่จากการสำรวจสภาพปัจจุบันพบว่ายังคงมี ‘ช่องว่างของปัญหา’ (Research Gap) ที่สำคัญ กล่าวคือ การนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ ส่งผลให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว แต่หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีอยู่เดิมอาจยังไม่ตอบโจทย์สมรรถนะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง อีกทั้งบุคลากรในองค์กรบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน (Generational Diversity) ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนขาดความมั่นใจและทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัล ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นเร่งด่วนสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำทั้ง 2 แห่งนี้อย่างชัดเจน

จากปัญหาดังกล่าว หากไม่มีการศึกษาและเร่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการให้บริการ การบริหารจัดการฐานข้อมูล และความล่าช้าในการสนับสนุนภารกิจทางวิชาการ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

[3] ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมุ่งเน้นการเปรียบเทียบและหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชา ในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐในยุคดิจิทัล ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในยุคดิจิทัล

2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในยุคดิจิทัล

3. เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาของภาควิชา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐในยุคดิจิทัล” อาศัยการสังเคราะห์แนวคิดสมรรถนะร่วมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสถานะของมหาวิทยาลัย เพื่อวางกรอบแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ดังนี้

1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มีรากฐานสำคัญจากผลงานวิจัยของ McClelland (1973) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งเสนอแนวคิดเรื่องการประเมินบุคคลจาก “ความสามารถในการปฏิบัติงานจริง” (Testing for Competence) แทนการพึ่งพาแบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญา (Intelligence Testing) แบบดั้งเดิม โดยให้คำจำกัดความว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานได้โดดเด่นหรือเหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ต่อมาแนวคิดนี้ได้รับการขยายความโดย Boyatzis (1982) และ Spencer & Spencer (1993) ผ่านโมเดลที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล คือ “ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำซึ่งสังเกตเห็นและพัฒนาได้ง่าย คือ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) หรือ Hard Skills กับส่วนที่ซ่อนอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นคุณลักษณะลึกซึ้งที่พัฒนาได้ยากกว่าแต่มีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จ คือ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) และภาพลักษณ์ภายใน (Self-concept) หรือ Soft Skills

ในบริบทของประเทศไทย นักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ปริยสุทธิ์, 2562; กุสุมา, 2562; เขมณัฏฐ์, 2564) ได้ให้ความหมายสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า สมรรถนะคือกลุ่มบูรณาการของ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Attributes) หรือ KSA ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ ประเด็นสำคัญที่ต้องเชื่อมโยงให้เห็นชัดเจนคือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะรายบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งเปรียบเสมือน “ฟันเฟือง” สำคัญในระบบการบริหารจัดการ หากบุคลากรกลุ่มนี้มีสมรรถนะสูง ย่อมส่งผลให้กระบวนการทำงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และลดความสูญเปล่า (Waste) ในกระบวนการ ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมให้ภารกิจหลักด้านการเรียนการสอนและการวิจัยของคณาจารย์ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ของ Kaplan & Norton (2004) ที่ระบุว่าการยกระดับขีดความสามารถของคน (Human Capital) คือ รากฐานสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มและประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร (Organizational Effectiveness) ได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดที่บูรณาการการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทฤษฎี 70:20:10 Model ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่เชื่อว่าการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรส่วนใหญ่เกิดขึ้นจาก 3 องค์ประกอบหลัก คือ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่เชื่อว่าการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรส่วนใหญ่เกิดขึ้นจาก 70% การเรียนรู้จากประสบการณ์ (On-the-Job Training) 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น (เช่น การสอนงาน/พี่เลี้ยง หรือ Coaching/

Mentoring) และ 10% การเรียนรู้จากการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Training)

การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในบริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ต้องการความคล่องตัว (Agility) สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Job-Specific Competencies) และทักษะการแก้ปัญหาในงานจริง ซึ่งเป็นส่วนที่บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสูง นอกจากนี้ รูปแบบการเรียนรู้จากงานจริงยังถูกเสนอแนะว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสมกว่าการอบรมในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมสำหรับบุคลากรอาวุโส

2) แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลและบริบทมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลของประเทศไทยเป็นผลสืบเนื่องจากการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบาย “Thailand 4.0” ที่มุ่งเปลี่ยนผ่านประเทศจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Value-Based Economy) ภายใต้แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งให้ความสำคัญสูงสุดกับการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Manpower) และการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) การเปลี่ยนแปลงระดับมหภาคนี้ส่งแรงกระเพื่อมมายังสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องเร่งปรับตัว ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับทักษะบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นที่ท้าทายยิ่งขึ้นคือการเปลี่ยนแปลงสถานะทางกฎหมายจากส่วนราชการเดิมมาเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ซึ่งส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมใหม่ที่เน้นการพึ่งพาตนเอง มีอิสระในการบริหารจัดการแต่ต้องแลกมาด้วยความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability) และการแข่งขันที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องบริหารงานด้วยความคล่องตัว (Agility) และมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการพลิกโฉมองค์กร (Digital Transformation) อย่างเต็มรูปแบบ ดังนั้น บทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในยุคนี้จึงไม่สามารถทำงานในรูปแบบธุรการดั้งเดิมได้อีกต่อไป แต่ต้องยกระดับสู่การเป็นผู้สนับสนุนที่มีความเป็นมืออาชีพในบริบท “มหาวิทยาลัยดิจิทัล” (Digital University) กล่าวคือ ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy) การจัดการสารสนเทศ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการอำนวยความสะดวกและแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ เพื่อสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนพันธกิจภายใต้สถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

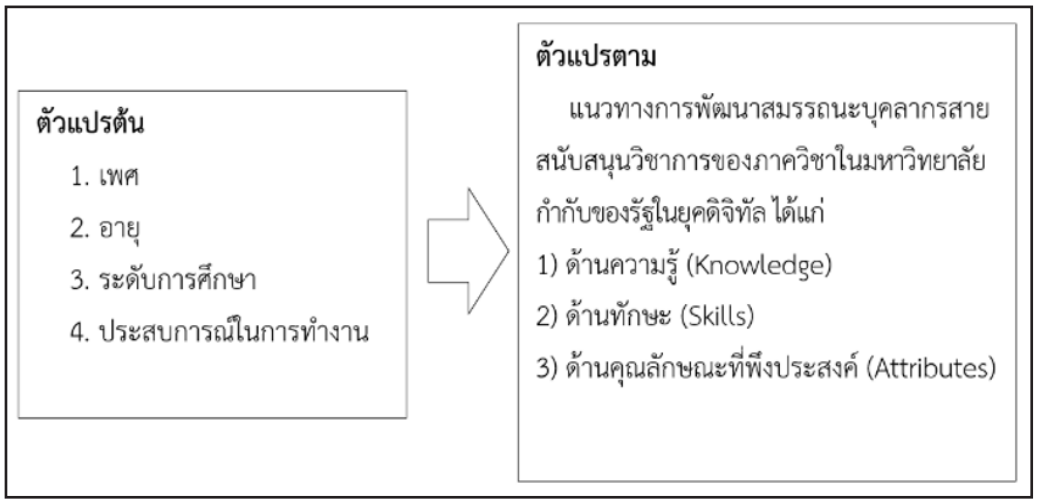
จากการสังเคราะห์งานศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา พบประเด็นร่วมที่สำคัญคือ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะพหุทักษะทั้งด้านความรู้ ทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยงานวิจัยของ (จุฐามาศ และ พรนิภา, 2551) ซึ่งศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่ารูปแบบการพัฒนาที่เคยได้ผลดี คือ การอบรมและสัมมนา แต่ปัจจุบันเริ่มพบข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลาปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกัน ขณะที่ (บุญส่ง, 2559) ศึกษาบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบความสอดคล้องกันว่าความต้องการพัฒนาสูงที่สุดคือด้านการศึกษาต่อและการฝึกอบรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน การใช้ภาษาต่างประเทศและทักษะเทคโนโลยี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานในยุคใหม่

ในด้านรูปแบบและกระบวนการพัฒนานั้น (นิติธร และ คณะ, 2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และเสนอแนะว่าการพัฒนาเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพควรผสมผสานการเรียนรู้จากงานจริง (On-the-Job Training) การสอนงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น ส่วนในมิติด้านคุณลักษณะ (กุสุมา และ คณะ, 2562) พบว่าสมรรถนะที่ต้องพัฒนาเร่งด่วนไม่ได้มีเพียงด้านเทคนิคแต่รวมถึงการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การสื่อสาร และการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการคิดเชิงระบบ การบริการที่ดี และจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็น Soft Skills ที่จำเป็นต้องบูรณาการร่วมกับทักษะทางดิจิทัล

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยข้างต้น แม้จะพบแนวทางที่เป็นประโยชน์ แต่ยังปรากฏ ช่องว่างขององค์ความรู้ ที่สำคัญ กล่าวคือ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังเป็นการศึกษาแยกส่วนหรือศึกษาในบริบทระบบราชการเดิม โดยยังขาดการเชื่อมโยงความสำคัญว่า “สมรรถนะดิจิทัล” ของบุคลากรสายสนับสนุนนั้นส่งผลโดยตรงต่อ “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร” อย่างไร อีกทั้งยังขาดงานวิจัยที่ระบุชัดเจนถึงสมรรถนะเฉพาะด้านที่จำเป็นสำหรับบริบทของ “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” และกรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา ซึ่งมีบริบทการบริหารที่ต้องการความคล่องตัวสูงกว่าระบบเดิม

ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นที่จะสังเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะ (KSA) กับบริบทเทคโนโลยี เพื่อชี้ให้เห็นว่าบุคลากรควรมีสมรรถนะเฉพาะด้านใดบ้าง จึงจะช่วยขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล” ได้จริง โดยผลการวิจัยจะนำไปสู่การวางกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนพันธกิจขององค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 *กรอบแนวคิดในการวิจัย*

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชา ในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐในยุคดิจิทัล เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดภาควิชา ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) (ฐานข้อมูลบุคลากร, 2024) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) (ฐานข้อมูลบุคลากรสนับสนุนทางวิชาการ, 2024) รวมทั้งสิ้น 255 คน

โดยผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เนื่องจากทั้งสองแห่งมีเกณฑ์เทียบเคียงที่เหมาะสม คือเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีบริบทการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีนโยบายขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล” ในทิศทางเดียวกัน จึงเหมาะสมต่อการศึกษาเปรียบเทียบ

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample Group) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ธานินทร์, 2551) และใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำแนกได้ ดังนี้

ตาราง 1

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	กลุ่มประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	รวม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	157	96	253
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	98	60	158

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ (Instrument Development) ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดและข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยมีกระบวนการ ดังนี้

• กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลเชิงลึกสำหรับการยกร่างแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคือ ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ผู้บริหารระดับสูง (เทคโนโลยี AI/วิศวกรรม) จำนวน 1 ท่าน

2) ผู้บริหารระดับกลาง (การบริหารจัดการ) จำนวน 2 ท่าน

3) ผู้บริหารระดับต้น (สถิติและการวัดประเมินผล/ผู้ใช้งานจริง) จำนวน 4 ท่าน

• การยกร่างแบบสอบถาม (Drafting) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อกำหนดโครงสร้างและข้อคำถามของแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

2. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ใหม่) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้ในการวิจัย (บุญเชิด, 2545)

3. การทดสอบกับกลุ่มนำร่อง (Pilot Testing) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและระยะเวลาที่ใช้ในการตอบ

4. การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ (Reliability Analysis) นำผลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 (บุญเชิด, 2545) จากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือและเก็บข้อมูลแบบสอบถามวิจัยรวบรวม และวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านลิงค์ออนไลน์ (Google Form) ซึ่งข้อมูลที่ได้รับกลับมาจะถูกบันทึกและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปต่อไป มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) ในระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2568

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัย โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์และคำรับรองการพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ไว้ในส่วนนำของแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อขอความยินยอมในการให้ข้อมูล (Informed Consent)

4. ผู้วิจัยได้กำหนดมาตรการควบคุมคุณภาพข้อมูล โดยตั้งค่าระบบให้จำกัดการตอบกลับ 1 บัญชีผู้ใช้ต่อ 1 ชุดคำตอบ (Limit to 1 response) เพื่อป้องกันการตอบซ้ำ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเบื้องต้น

5. นำข้อมูลที่ได้รับความสมบูรณ์แล้ว มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
   - 1.1 จำนวน และร้อยละ
   - 1.2 ค่าเฉลี่ย
   - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐในยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และหน่วยงาน ส่วน F-test (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 156 คน เมื่อทำการวิเคราะห์จำแนกตามข้อมูลทั่วไปพบว่ามีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ	มจพ. (คน)	ร้อยละ	มจธ. (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	52	33.3	23	24.0	29	48.3
	หญิง	104	66.7	73	76.0	31	51.7
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	37	23.7	16	16.7	21	35.0
	31 – 40 ปี	56	35.9	40	41.7	16	26.7
	41 – 50 ปี	45	28.8	29	30.2	16	26.7
	51 – 55 ปี	14	9.0	9	9.4	5	8.3
	56 – 60 ปี	4	2.6	2	2.1	2	3.3
ระดับการศึกษา	อนุปริญญาหรือทียบเท่า	4	2.6	2	2.1	2	3.3
	ปริญญาตรี	93	59.6	57	59.4	36	60.0
	ปริญญาโท	56	35.9	37	38.5	19	31.7
	สูงกว่าปริญญาโท	3	1.9	0	0.0	3	5.0
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	32	20.5	13	13.5	19	31.7
	5 – 10 ปี	53	34.0	37	38.5	16	26.7
	11 – 15 ปี	36	23.1	22	22.9	14	23.3
	16 – 20 ปี	12	7.7	7	7.3	5	8.3
	21 – 25 ปี	10	6.4	8	8.3	2	3.3
	25 ปีขึ้นไป	13	8.3	9	9.4	4	6.7
รวม		**156**	**100.0**	**96**	**100.0**	**60**	**100.0**

จากข้อมูลในตาราง 1 พบว่า ภาพรวมผู้ตอบเป็นหน่วยงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) จำนวน 96 คน และเป็นหน่วยงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) จำนวน 60 คน ด้านเพศเป็นเพศชาย จำนวน 52 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน ด้านภาพรวมผู้ตอบอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน 31–40 ปี จำนวน 56 คน 41–50 ปี จำนวน 45 คน 51–55 ปี จำนวน 14 คน

และ 56–60 ปี จำนวน 4 คน ด้านภาพรวมผู้ตอบมีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 93 คน ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 56 คน และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน และด้านประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน 5–10 ปี จำนวน 53 คน 11–15 ปี จำนวน 36 คน 16–20 ปี จำนวน 12 คน 21–25 ปี จำนวน 10 คน และ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ ด้านความรู้

ด้านความรู้ (Knowledge)	มจพ.		มจธ.		ภาพรวม		แปลผล
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
K1. ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.53	0.92	3.45	0.98	3.50	0.94	ปานกลาง
K2. ความรู้เกี่ยวกับระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	3.35	0.97	3.32	1.08	3.34	1.01	ปานกลาง
K3. ความรู้เฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	4.13	0.80	3.97	0.92	4.06	0.85	มาก
K4. ความรู้เกี่ยวกับแผนการดำเนินงานขององค์กร	3.83	0.85	3.57	0.93	3.73	0.89	มาก
K5. ความรู้ในการเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ ของประเทศกับหน่วยงาน	3.56	0.90	3.48	0.93	3.53	0.91	มาก
K6. ความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้	4.07	0.81	4.03	0.92	4.06	0.85	มาก
K7. ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกค่าใช้จ่ายตามแผนงานและกองทุน	3.73	0.96	3.27	1.01	3.55	1.00	มาก
K8. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	3.69	0.80	3.42	1.03	3.58	0.90	มาก
K9. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	3.70	0.91	3.55	0.93	3.64	0.92	มาก
K10. ความรู้ในการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	3.86	0.87	3.75	0.95	3.82	0.90	มาก
K11. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน และการบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.88	3.80	0.94	3.79	0.90	มาก
K12. ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานคอมพิวเตอร์และดิจิทัล	4.03	0.80	4.05	0.88	4.04	0.83	มาก
K13. ความรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	3.99	0.73	3.90	0.88	3.96	0.79	มาก
K14. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำนักงานสำหรับงานประจำ	4.00	0.70	3.93	0.88	3.97	0.77	มาก

K15. ความรู้ในเรื่องการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ	3.94	0.77	3.82	0.77	3.89	0.77	มาก
K16. ความรู้ในการบริหารจัดการไฟล์ข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.01	0.75	3.78	0.85	3.92	0.79	มาก
K17. ความรู้ในการใช้ภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงาน	3.64	0.87	3.82	1.13	3.71	0.98	มาก
K18. ความรู้เกี่ยวกับการสอนงาน เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ	3.94	0.77	3.72	0.92	3.85	0.83	มาก
K19. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	3.88	0.77	3.87	1.00	3.87	0.86	มาก
K20. ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรม และแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร อาทิ เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) และอื่น ๆ	4.04	0.81	4.08	0.79	4.06	0.80	มาก
K21. ความรู้ในการจัดประชุมและการใช้งานโปรแกรม และแอปพลิเคชันสำหรับการจัดประชุมออนไลน์	3.93	0.70	3.87	0.87	3.90	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความรู้ (Knowledge)	**3.84**	**0.57**	**3.73**	**0.60**	**3.80**	**0.58**	**มาก**

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ ด้านความรู้ พบว่า

มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ K3. ความรู้เฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง ลำดับที่ 2 ข้อ K20. ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรม และแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และลำดับที่ 3 ข้อ K12. ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานคอมพิวเตอร์และดิจิทัล เมื่อจำแนกตามหน่วยงาน มจพ. มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ K3. ความรู้เฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ลำดับที่ 2 ข้อ K20. ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรม และแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และลำดับที่ 3 ข้อ K6. ความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ โดยหน่วยงาน มจธ. มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ K12. ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานคอมพิวเตอร์และดิจิทัล ลำดับที่ 2 ข้อ K20. ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรม และแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และลำดับที่ 3 ข้อ K6. ความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ ด้านทักษะ

ด้านทักษะ (Skills)	มจพ.		มจธ.		ภาพรวม		แปลผล
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
S1. ทักษะเฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	4.16	0.79	4.02	0.81	4.10	0.80	มาก
S2. ทักษะในการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	3.75	0.88	3.72	0.90	3.74	0.89	มาก
S3. ทักษะการคำนวณ	3.78	0.90	3.45	0.83	3.65	0.88	มาก
S4. วิธีการจัดเก็บข้อมูล และการจัดการข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	4.03	0.75	3.83	0.83	3.96	0.78	มาก
S5. วิธีการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	3.88	0.90	3.65	0.92	3.79	0.91	มาก
S6. วิธีการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการทำงาน	4.00	0.74	3.92	0.93	3.97	0.81	มาก
S7. วิธีการใช้พื้นที่บนอินเทอร์เน็ตเพื่อเก็บเอกสาร รูปภาพ หรือไฟล์อื่น ๆ	3.90	0.81	4.02	0.83	3.94	0.82	มาก
S8. วิธีการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และจัดทำรายงานการประชุม	3.85	0.89	3.77	0.87	3.82	0.88	มาก
S9. วิธีการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	3.82	0.78	3.83	0.87	3.83	0.81	มาก
S10. ทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.06	0.82	3.90	0.84	4.00	0.83	มาก
S11. วิธีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน	3.90	0.84	3.88	0.78	3.89	0.82	มาก
S12. ทักษะการฟัง	3.98	0.79	3.87	0.77	3.94	0.78	มาก
S13. วิธีการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานและดิจิทัล	4.01	0.79	3.88	0.96	3.96	0.86	มาก
S14. ทักษะการใช้โปรแกรมสำนักงานสำหรับงานประจำ	3.93	0.82	3.90	0.95	3.92	0.87	มาก
S15. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานในหน้าที่	3.96	0.77	3.68	0.95	3.85	0.85	มาก
S16. ทักษะในการดำเนินการตามระเบียบ	3.92	0.88	3.62	0.90	3.80	0.90	มาก
S17. ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.90	0.85	3.78	1.03	3.85	0.92	มาก
S18. ทักษะในด้านการเจรจาต่อรอง	3.91	0.87	3.55	0.85	3.77	0.88	มาก
S19. วิธีการใช้งานโปรแกรมและแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อ สื่อสาร	3.96	0.86	3.93	0.92	3.95	0.88	มาก

S20. ทักษะการคิดแบบมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา	3.94	0.82	3.83	0.81	3.90	0.81	มาก
S21. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	3.65	0.85	3.68	1.02	3.66	0.91	มาก
S22. ทักษะการประสานงาน	3.96	0.87	3.73	0.86	3.87	0.87	มาก
S23. ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.91	0.83	3.78	0.85	3.86	0.84	มาก
S24. ทักษะในการจดบันทึกการประชุม	3.79	0.88	3.65	0.90	3.74	0.89	มาก
S25. ทักษะการใช้งานโปรแกรม และแอปพลิเคชันสำหรับการจัดประชุมออนไลน์	3.84	0.84	3.87	0.87	3.85	0.85	มาก
S26. ทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปงานพัสดุ	3.56	1.04	3.37	1.16	3.49	1.09	ปานกลาง
S27. ทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี	3.36	1.10	3.15	1.26	3.28	1.16	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านทักษะ (Skills)	**3.88**	**0.67**	**3.75**	**0.60**	**3.83**	**0.64**	**มาก**

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ ด้านทักษะ พบว่า

มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ S1. ทักษะเฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ลำดับที่ 2 ข้อ S10. ทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น และลำดับที่ 3 ข้อ S6. วิธีการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการทำงาน เมื่อจำแนกตามหน่วยงาน มจพ. มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ S1. ทักษะเฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ลำดับที่ 2 ข้อ S10. ทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น และลำดับที่ 3 ข้อ S4. วิธีการจัดเก็บข้อมูล และการจัดการข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยหน่วยงาน มจธ. มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ S1. ทักษะเฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ลำดับที่ 2 ข้อ S7. วิธีการใช้พื้นที่บนอินเทอร์เน็ตเพื่อเก็บเอกสาร รูปภาพ หรือไฟล์อื่น ๆ อาทิ Google Drive, iCloud, Dropbox เป็นต้น และลำดับที่ 3 ข้อ S19. วิธีการใช้งานโปรแกรมและแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อ สื่อสาร อาทิ เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) และอื่น ๆ

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attributes)	**มจพ.**		**มจธ.**		**ภาพรวม**		**แปลผล**
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
A1. ความมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ และอดทน	4.11	0.93	3.98	0.93	4.06	0.93	มาก
A2. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน	4.04	0.92	3.88	0.96	3.98	0.93	มาก
A3. ความตรงต่อเวลา	4.16	0.92	3.90	1.05	4.06	0.98	มาก
A4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	4.24	0.91	4.03	0.94	4.16	0.93	มาก

A5. ความถูกต้องของงาน	4.01	0.83	4.03	0.90	4.02	0.85	มาก
A6. ความมีภาวะผู้นำที่ดี	3.98	0.79	3.88	0.92	3.94	0.84	มาก
A7. ความน่าเชื่อถือและเป็นที่ไว้วางใจ	4.09	0.93	4.02	0.93	4.06	0.93	มาก
A8. ความละเอียดรอบคอบ	3.94	0.88	3.87	0.83	3.91	0.86	มาก
A9. ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.99	0.85	3.85	0.90	3.94	0.87	มาก
A10. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์	3.95	0.81	4.03	0.76	3.98	0.79	มาก
A11. ความใฝ่รู้ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.07	0.91	4.15	0.80	4.10	0.87	มาก
A12. ความกระตือรือร้น	4.08	0.95	4.00	0.84	4.05	0.91	มาก
A13. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.10	0.99	4.05	0.81	4.08	0.92	มาก
A14. ความมีระเบียบวินัย	4.05	0.93	3.90	1.00	3.99	0.96	มาก
A15. ความกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น	3.94	0.87	4.05	0.83	3.98	0.85	มาก
A16. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.11	0.96	3.98	0.81	4.06	0.91	มาก
A17. มีมนุษยสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม	4.09	0.97	4.10	0.90	4.10	0.94	มาก
A18. การมีบุคลิกภาพและกิริยาท่าทางที่เหมาะสม	4.07	0.91	3.73	0.86	3.94	0.90	มาก
A19. ความทุ่มเท อุทิศตน และเวลาในการทำงาน	4.07	0.98	3.85	0.92	3.99	0.96	มาก
A20. มีทัศนคติในเชิงบวกในการเรียนรู้และยอมรับในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.08	0.97	3.98	0.85	4.04	0.93	มาก
A21. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.14	0.97	3.87	0.96	4.03	0.97	มาก
A22. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้	4.08	0.94	3.92	0.91	4.02	0.93	มาก
A23. กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง และรับผิดชอบ	4.03	0.98	4.00	0.88	4.02	0.94	มาก
A24. ความรักและภูมิใจในสิ่งที่ตนมีอยู่	4.17	0.99	4.12	0.90	4.15	0.96	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attributes)	**4.07**	**0.81**	**3.97**	**0.65**	**4.03**	**0.75**	**มาก**

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า

มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ A4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ลำดับที่ 2 ข้อ A24. ความรักและภูมิใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และลำดับที่ 3 ข้อ A11. ความใฝ่รู้ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อจำแนกตามหน่วยงาน มจพ. มีความต้องการพัฒนาระดับมาก สรุป 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ A4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ลำดับที่ 2 ข้อ A24. ความรักและภูมิใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และลำดับที่ 3 ข้อ A3. ความตรงต่อเวลา โดยหน่วยงาน มจธ. หรือมีความต้องการพัฒนา

ระดับมาก สรุป 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ A11. ความใฝ่รู้ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลำดับที่ 2 ข้อ A24. ความรักและภูมิใจ ในสิ่งที่ตนมีอยู่ และลำดับที่ 3 ข้อ A4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในยุคดิจิทัล จากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยมีผล ดังนี้

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยข้อมูลทั่วไป	ค่า Sig.		
	ด้านความรู้ (Knowledge)	ด้านทักษะ (Skills)	ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attributes)
หน่วยงาน T	275.0^{NS}	234.0^{NS}	413.0^{NS}
เพศ T	968.0^{NS}	770.0^{NS}	855.0^{NS}
ช่วงอายุ F	604.0^{NS}	464.0^{NS}	751.0^{NS}
ระดับการศึกษา F	138.0^{NS}	112.0^{NS}	788.0^{NS}
ประสบการณ์ทำงาน F	0.011*	0.021*	0.466^{NS}

หมายเหตุ:

F = การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) T = การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test * = ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 95 (P<0.05) NS = ค่าเฉลี่ยไม่มีความแตกต่างทางสถิติ

จากข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยที่ปัจจัยด้านหน่วยงาน ด้านเพศ ด้านช่วงอายุ และด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี scheffe ผลดังนี้

ตาราง 6

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี scheffe

ประสบการณ์ทำงาน (ปี)		< 5	5–10	11–15	16–20	21–25	> 25	ภาพรวม	Sig.
ระดับความต้องการ	$\bar{X}$	3.52	3.97	3.90	3.71	3.59	3.76	3.80	0.011*
ด้านความรู้ (Knowledge)	แปลผล	มาก^{B}	มาก^{A}	มาก^{AB}	มาก^{AB}	มาก^{AB}	มาก^{AB}	มาก	
ระดับความต้องการ	$\bar{X}$	3.60	4.03	3.90	3.79	3.66	3.54	3.83	0.021*
ด้านทักษะ (Skills)	แปลผล	มาก^{A}	มาก^{A}	มาก^{A}	มาก^{A}	มาก^{A}	มาก^{A}	มาก	

หมายเหตุ: *ตัวอักษร AB ใช้แสดงความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี scheffe*

ด้านความรู้ (Knowledge) บุคลากรกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 (ระดับมาก) สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่กำลังก้าวเข้าสู่บทบาทการทำงานที่ซับซ้อนขึ้น หรือเตรียมตัวสู่ระดับหัวหน้างาน จึงมีความตื่นตัวและต้องการเติมเต็มองค์ความรู้ใหม่ ๆ มากกว่าบุคลากรบรรจุใหม่ที่อาจเพิ่งได้รับความรู้มาจากระบบการศึกษา

ด้านทักษะ (Skills) แม้การเปรียบเทียบรายคู่จะไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจนในทุกช่วง แต่พบแนวโน้มว่ากลุ่มประสบการณ์ 5–10 ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะ

สูงสุด ($\overline{X}$=4.03) โดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวในยุคดิจิทัล ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สูง (25 ปีขึ้นไป) ที่อาจมีความเชี่ยวชาญในงานเดิมอยู่แล้ว หรือกลุ่มประสบการณ์น้อยที่อาจมีทักษะดิจิทัลติดตัวมาแต่เดิม

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในยุคดิจิทัล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และจัดกลุ่มหัวข้อสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาในระดับมาก (ตารางที่ 2, 3 และ 4) โดยเฉพาะหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน เพื่อให้ครอบคลุมความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ในภาพรวม โดยไม่ได้อ้างอิงจากความแตกต่างทางสถิติของปัจจัยประสบการณ์ทำงานเพียงอย่างเดียว จึงพัฒนา 3 หลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาหลักสูตรการอบรม ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนา “หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง” ประกอบด้วยแต่ละองค์ประกอบดังนี้ ด้านความรู้ มีหัวข้อดังนี้ K1. ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน K2. ความรู้เกี่ยวกับระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) K3. ความรู้เฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง K8. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน K10. ความรู้ในการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม K15. ความรู้ในเรื่องการบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน K19. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ มีหัวข้อดังนี้ S1. ทักษะเฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง S5. วิธีการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม S8. วิธีการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และจัดทำรายงานการประชุม S11. วิธีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน S16. ทักษะในการดำเนินการตามระเบียบ S24. ทักษะในการจดบันทึกการประชุม S26. ทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปงานพัสดุ S27. ทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีหัวข้อ ดังนี้ A1. ความมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ และอดทน A2. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน A3. ความตรงต่อเวลา A4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี A7. ความน่าเชื่อถือและเป็นที่ไว้วางใจ A8. ความละเอียดรอบคอบ A9. ความเชื่อมั่น ในตนเอง A12. ความกระตือรือร้น A13. ความอ่อนน้อมถ่อมตน A14. ความมีระเบียบวินัย A18. การมีบุคลิกภาพและกิริยาท่าทางที่เหมาะสม A19. ความทุ่มเท อุทิศตน และเวลาในการทำงาน A24. ความรักและภูมิใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

2) แนวทางการพัฒนา “หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการปฏิบัติงาน” ประกอบด้วยแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความรู้ มีหัวข้อ ดังนี้ K4. ความรู้เกี่ยวกับแผนการดำเนินงานขององค์กร K5. ความรู้ในการเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน K7. ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกค่าใช้จ่ายตามแผนงานและกองทุน K9. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล K13. ความรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัล K18. ความรู้เกี่ยวกับการสอนงาน K12. ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานคอมพิวเตอร์และดิจิทัล ด้านทักษะ มีหัวข้อ ดังนี้ S10. ทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น S12. ทักษะการฟัง S15. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานในหน้าที่ S17. ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน S18. ทักษะในด้านการเจรจาต่อรอง S20. ทักษะการคิดแบบมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา S22. ทักษะการประสานงาน S23.

3) แนวทางการพัฒนา “หลักสูตรทักษะดิจิทัล” ประกอบด้วยแต่ละองค์ประกอบดังนี้ ด้านความรู้ (Knowledge) มีหัวข้อดังนี้ K6. ความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน K14. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำนักงานสำหรับงานประจำ K16. ความรู้ในการบริหารจัดการไฟล์ข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต K21. ความรู้ในการจัดประชุม และการใช้งานโปรแกรมและแอปพลิเคชันสำหรับการจัดประชุมออนไลน์ K20. ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรม และแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร อาทิ เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) และอื่น ๆ และ ด้านทักษะ (Skills) มีหัวข้อ ดังนี้ S3. ทักษะการคำนวณ S4. วิธีการจัดเก็บข้อมูล และการจัดการข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต S6. วิธีการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการทำงาน S13. วิธีการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานและดิจิทัล S14. ทักษะการใช้โปรแกรมสำนักงานสำหรับงานประจำ S19. วิธีการใช้งานโปรแกรมและแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อ สื่อสาร อาทิ เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) และอื่น ๆ

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 156 คน พบว่ามีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านความรู้ มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ K3. ความรู้เฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง, K20. ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมและแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร, และ K12. ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานคอมพิวเตอร์และดิจิทัล ผลนี้แสดงให้เห็นว่า แม้องค์กรจะมุ่งสู่ยุคดิจิทัล แต่ความรู้ในงานหลักเฉพาะด้าน (K3) ยังคงเป็นรากฐานที่บุคลากรรู้สึกว่าจำเป็นที่สุดในการสนับสนุนภารกิจของภาควิชา ขณะที่ ความต้องการด้านดิจิทัล (K20 และ K12) ที่สูง แสดงถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของ Digital University และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ มจพ. และ มจธ. ที่ต้องพลิกโฉมองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านทักษะ มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ S1. ทักษะเฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ลำดับที่ 2 ข้อ S10. ทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น และลำดับที่ 3 ข้อ S6. วิธีการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการทำงาน

ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความต้องการพัฒนาระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ A4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ลำดับที่ 2 ข้อ A24. ความรักและภูมิใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และลำดับที่ 3 ข้อ A11. ความใฝ่รู้ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ (A4) สะท้อนถึงการเน้นผลสัมฤทธิ์ (Accountability) ในสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่วน A24 และ A11 ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นของ Soft Skills ที่เป็นรากฐานภายในตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ กุสุมา และ คณะ (2562) ที่เน้นย้ำความจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะด้านจริยธรรมและการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับทักษะทางเทคนิค

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะฯ อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ (ปรีชา และ น้ำฝน, 2568) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการวิจัยรูปแบบของสมรรถนะสอดคล้องกับ (สมภาร และ คณะ, 2568) ที่พบว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ประกอบด้วย 2 กลุ่มสมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม สมรรถนะเฉพาะตามลักษะงานที่ปฏิบัติ 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย การดำเนินการเชิงรุก ความเข้าใจผู้อื่น การตรวจสอบความถูกต้องการกระบวนงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และ (คณิต และ คณะ, 2568) พบว่า สมรรถนะบุคลากรจะเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับการพัฒนาสมรรถนะ และการปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้มีการพัฒนา

2. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในยุคดิจิทัล

พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีผลต่อด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยที่ปัจจัยด้านหน่วยงาน เพศ ช่วงอายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรู้ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานภาพรวม มีความต้องการพัฒนาระดับมาก มีค่า p-value ที่ 0.011* พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี สูงกว่ากลุ่มต่ำกว่า 5 ปี โดยที่กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11–15 ปี 16–20 ปี 21–25 ปี และ 25 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างจากช่วงอื่น

ด้านทักษะ เมื่อจำแนกตามแปลผลภาพรวม มีความต้องการพัฒนาระดับมาก มีค่า p-value ที่ 0.011* พบว่า ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ แต่มีแนวโน้มว่าประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี มีความต้องการพัฒนาสูงกว่าช่วงอื่น

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการพัฒนาจะเห็นว่าประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี มีความต้องการพัฒนาสูงกว่าในช่วงอื่น จึงเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา ซึ่งอาจเป็นช่วงเวลาที่เริ่มมีการทำผลงานในการขอปรับระดับตำแหน่ง หรือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน แต่ทั้งในส่วนของประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการที่ต่ำกว่าอาจเนื่องจากเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะดิจิทัลที่ใกล้เคียงกับเทคโนโลยีปัจจุบัน ในส่วนของประสบการณ์ทำงานในช่วงอื่นมีความต้องการพัฒนาในระดับมากสอดคล้องกับ (รพี ม่วงนนท์ และ คณะ, 2567) พบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานต่างกัน มีสมรรถนะเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน และสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนควรเป็นบุคลากรที่มีอายุงานช่วง 6-10 ปี

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในยุคดิจิทัล

จากการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มหัวข้อที่มีในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีความต้องการพัฒนาสูง (ตารางที่ 2, 3, 4) เพื่อจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนา 3 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง (2) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการปฏิบัติงาน และ (3) หลักสูตรทักษะดิจิทัล ซึ่งหลักสูตรมีความสอดคล้องกับ (วสุธิดา และ ปฐมพงษ์, 2566) ที่การพัฒนาสมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น 2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน ทำให้งานวิจัยนี้มีการออกแบบในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลทั้งในพื้นฐาน และเฉพาะตำแหน่งเพื่อความสอดคล้องกับการทำงานอาจพัฒนาหลักสูตรเป็นสื่อในลักษณะที่สามารถเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือ และคอมพิวเตอร์ ที่มีระดับการใช้งานอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ตารางที่ 6) ถูกนำมาใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อกำหนดให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี เป็นกลุ่มเป้าหมายลำดับแรกในการอบรม เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้และทักษะสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะช่วยยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในระยะถัดไป

1. ควรมีการเก็บข้อมูลในส่วนของตำแหน่งการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งงานแต่ละงานหรือภาระหน้าที่ที่ต่างกันมีการทำงานและความรับผิดชอบไม่เหมือนกัน จึงอาจมีความต้องการพัฒนาที่แตกต่างกัน

2. ควรนำรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการจัดหลักสูตรอบรม เพื่อตอบโจทย์บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูง (Senior) และสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตัวอย่างเช่น ควร พิจารณาใช้ การเรียนรู้จากงานจริง (On-the-Job Training), การสอนงาน (Coaching/Mentoring) หรือการมอบหมายงานเชิงโครงการ (Project-based Learning) ซึ่งรูปแบบเหล่านี้จะเหมาะสมกว่าการอบรมในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมสำหรับบุคลากรอาวุโสบางกลุ่ม และช่วยให้เกิดการสร้างความเชี่ยวชาญและการถ่ายทอดองค์ความรู้ในเชิงลึก

การต่อยอดงานวิจัย

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนา ใน 3 หลักสูตร (1) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในยุคดิจิทัลเฉพาะตำแหน่ง (2) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการปฏิบัติงาน และ (3) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในยุคดิจิทัล เพื่อ

ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของภาควิชาในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐในยุคดิจิทัล ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรที่เสนอแนะทั้ง 3 หลักสูตร ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี เป็นกลุ่มเป้าหมายลำดับแรก เพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างสูงสุด

Reference

Aumnak, P., & Gunma, N. (2025). Guidelines for developing the competencies of support staff at the University of Phayao. *Journal of interdisciplinary social development (jisdiadp), 3*(2), 609–623. (in Thai)

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance.* John Wiley & Sons.

Charoenying, N., Kesponthong, C., & Srisombut, I. (2018). Guidelines for supportive staffs development of Surin Rajabhat University. *Journal of humanities and social sciences Surin Rajabhat University, 20*(1), 169–180. (in Thai)

Donchanda, S., Pailaiand, T., & Pawabutra, C. (2025). A model of competency development in the digital age for academic educators in the Northeastern Group of Rajabhat Universities. *Journal of MCU Ubon review, 10*(1), 2283–2296. (in Thai)

King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (2023). *Higher education development plan No.13 (2023–2027).* Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)

King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (2024). *Database of academic support personnel.* Human Resource Management and Administration Division, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)

King Mongkut's University of Technology Thonburi. (2023). *KMUTT strategic plan no. 13 (2023-2027).* Strategy Office, King Mongkut's University of Technology Thonburi. (in Thai)

King Mongkut's University of Technology Thonburi. (2024). *Database of academic support personnel.* Office of Human Resources Management, King Mongkut's University of Technology Thonburi. (in Thai)

Leelachart, B. (2016). *The needs for development of academic support staff in the Faculty of Medicine, Thammasat University*. Unpublished master's independent study, Thammasat University. (in Thai)

Maswiwat, K., Narawatana, K., & Sanman, N. (2021). The needs for development of support staff in the Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University. *Academic journal of PCIT, 10*(1), 151–159. (in Thai)

McClelland, D. C. (1973). Test for competence rather than intelligence. *American psychologist, 17*(7), 57–83.

Moungnont, R., Nirunthawee, S., Meekun, K., & Aiemkongsri, S. (2024). A model of developing personnel's digital competency in Rajamangala University of Technology Rattanakosin. *Journal of MCU Buddhapanya review, 9*(5), 188–200.

Nakkasem, W., & Bumrerb, P. (2023). Competency management of support staff in public University for sustainable development. *Journal of educational innovation and research, 7*(2), 657–676. Doi: https://doi.org/10.14456/jeir.2023.44. (in Thai)

Office of the Civil Service Commission. (2020). *Guidelines for civil servant competency development 2020–2022*. Nonthaburi: OCSC. (in Thai)

Phinyou-ananthapong, B. (2002). *Measurement and evaluation of learning.* Faculty of Education Publishing, Srinakharinwirot University. (in Thai)

Ruengkhajhon, K., Thamchalai, A., Jarujittipant, P., & Anuchatchai, P. (2025). Approach to developing the competencies of academic staff affecting the performance of Rajabhat Universities in the central region. *Journal of educational innovation and research, 9*(1), 128–140. (in Thai)

Saeng-awut, J., & Chinda, P. (2008). *Guidelines for developing the potential of academic support staff at Prince of Songkla University, Surat Thani Campus.* [Research Report]. Prince of Songkla University, Surat Thani Campus. (in Thai)

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. Wiley & Sons.

Srimaneechai, C. (2023). A digital content platform model for education in the next-normal. *Journal of technical education development, 35*(127), 87–98. (in Thai)

Thanin, S. J. (2008). *Research and statistical data analysis with SPSS.* Bangkok: Business R & D. (in Thai)

Wattanathum, P., Wisutthipat, S., Roopsing, T., & Attawinijtrakan, P. (2019). Potential development model for quality control personnel of boiler manufacturer. *The Journal of King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 29*(4), 123-134. (in Thai)

Yaemket, K., Yongson, J., & Ponathong, C. (2019). A study need assessment competency to developing functional competency of academic support in public higher education institutions. *Journal of business administration Srinakharinwirot, 10*(1), 44–58. (in Thai)

แนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี

Guidelines for Teacher Development on the Application of Generative AI to Enhance Learning for Educational Qualification Levels in Basic Education for Students of Schools under the Pathum Thani Provincial Office of Learning Encouragement

อภิรดี รัตน์จินดามุข[1] และ เกสิณี ชิวปรีชา[1]

Apiradee Ratjindamuk[1] and Kesinee Chiwpreecha[1]

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Eastern Asia University

Received: November 24, 2025

Revised: December 22, 2025

Accepted: December 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 77 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Generative AI ($PNI_{Modified}$=0.2042) รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ Generative AI อย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม (0.1963) และด้านทักษะการใช้งาน (0.1819) แนวทางการพัฒนาครูประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ “Generative AI Literacy for Teachers” การจัดทำ “AI Ethics Handbook” และการสร้าง “AI Teacher Community” ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการส่งเสริมการใช้ Generative AI อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และรับผิดชอบ เพื่อยกระดับประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: การพัฒนาครู; ปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิด; การส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This study aimed to examine the current and desirable conditions, priority needs, and approaches for developing teachers' competencies in applying Generative AI to promote learning for basic education qualifications under the Pathum Thani Provincial Office of Learning Encouragement. A mixed-methods research design was employed. The participants consisted of 77 school administrators and teachers and 7 key informants. Data were collected using questionnaires and semi-structured interviews and analyzed using descriptive statistics, the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$), and content analysis. The findings revealed that the overall current condition was at a moderate level, while the desirable condition was at a high level. The highest priority need was knowledge and understanding of Generative AI ($PNI_{Modified}$=0.2042), followed by safe and ethical use of Generative AI (0.1963) and Generative AI application skills (0.1819). Three approaches for teacher development were proposed: a workshop-based training program, "Generative AI Literacy for Teachers"; an "AI Ethics Handbook"; and an "AI Teacher Community" to support continuous knowledge sharing and professional development. The findings indicate that teacher development should be implemented systematically, with an emphasis on the safe, ethical, and responsible use of Generative AI to enhance the effectiveness of learning management.

Keywords: Teacher Development; Generative AI; Learning Encouragement

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อระบบการศึกษาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ Generative AI ซึ่งสามารถสร้างเนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายงานของ UNESCO (2023) ระบุว่า สถานศึกษาในกว่า 60% ของประเทศสมาชิกเริ่มนำ AI มาใช้ในการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการเรียนรู้ ขณะที่รายงานของ OECD (2024) ชี้ให้เห็นว่า ครูในระบบการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีสมรรถนะด้าน AI Literacy ควบคู่กับจริยธรรมดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน สำหรับประเทศไทย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ระบุว่า กำลังคนด้านการศึกษายังมีช่องว่างด้านทักษะดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยเฉพาะในระบบการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการพลิกโฉมการศึกษาไทยสู่ระบบดิจิทัล (Digital Education Transformation) โดยเน้นการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการเรียนรู้ตามศักยภาพรายบุคคล

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของประชาชนทุกช่วงวัยให้เข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม ครอบคลุมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษา โดยมุ่งสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล จากประสบการณ์การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มาอย่างยาวนาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงได้พัฒนาหลักสูตรใหม่ คือ "หลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2567” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนที่มีความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานีได้รับคัดเลือกให้เป็นจังหวัดนำร่องในการดำเนินการใช้หลักสูตรดังกล่าว อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานในระยะเริ่มต้น พบว่า ครูผู้สอนยังประสบปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลาย รวมถึงมีภาระงานด้านเอกสารและการประเมินผลที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ Generative AI จึงเป็นแนวทางสำคัญในการช่วยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น พระมหาดุริยะ กิตฺติสาโร (สังโยฆะ) (2567, น. 52-61) ได้ศึกษาสมรรถนะการสอนของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยชี้ให้เห็นว่าครูจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจผลกระทบของ AI และความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม พร้อมทั้งเน้นความสำคัญของการบูรณาการจริยธรรม AI ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสากลที่มองว่าครูในยุค AI ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ศรัณย์ ขนอม (2568, น. 67-81) พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้าน AI สามารถยกระดับความสามารถของครูในการออกแบบสื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ กฤษณะ เลิศวิชานันท์ และคณะ (2567, น. 31-44) ชี้ว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านกระบวนการอบรมและการเรียนรู้แบบผสมผสาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความตระหนักด้านความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในภาคการศึกษา ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้รับการยอมรับว่าเป็นเทคโนโลยีสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่มีการกำหนดนโยบายระดับชาติในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ AI อย่างเป็นระบบ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567) ระบุว่า ภาคการศึกษาไทยกำลังอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนผ่านเชิงดิจิทัล ซึ่งต้องการแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้ม AI ในระดับสากล AI ในการศึกษา (AI for Education) จึงถูกมองเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน การประเมินผล และการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยเทคโนโลยี AI สามารถสนับสนุนการสร้างเนื้อหาอัตโนมัติ การวางแผนการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล การติดตามความก้าวหน้า และการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละราย ซึ่งช่วยลดภาระงานครูและเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

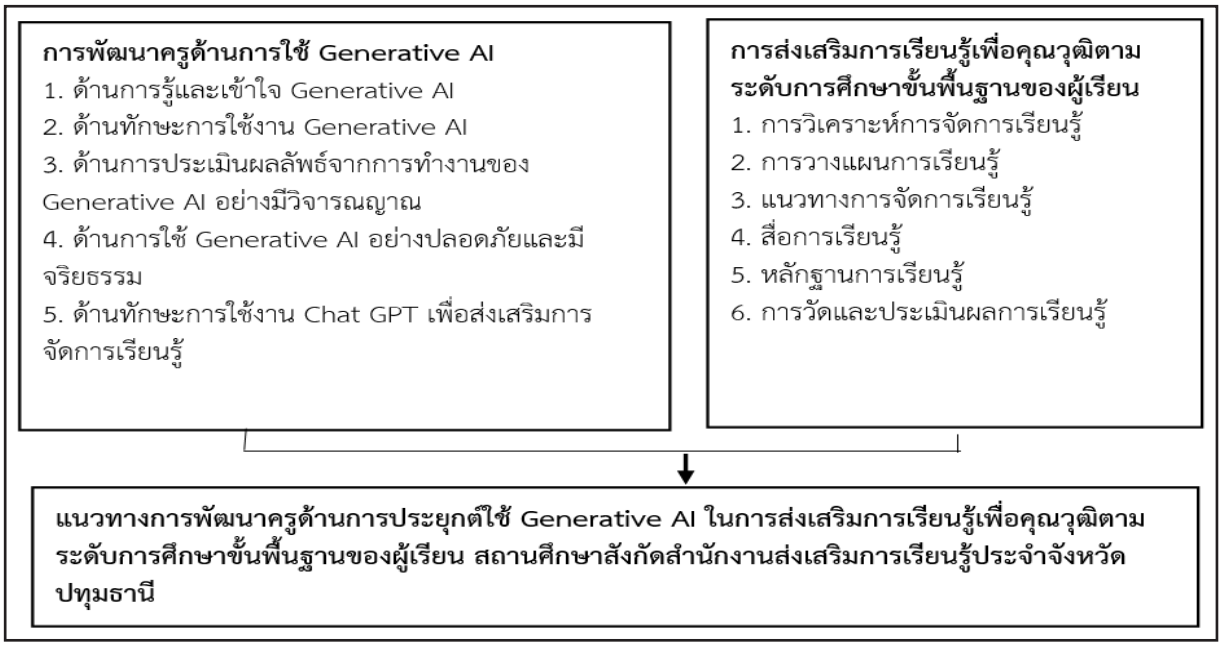
2. แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ (พ.ศ. 2565–2570) และกรอบนโยบายด้าน AI เพื่อการศึกษา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้จัดทำ แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ (พ.ศ. 2565–2570) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมการประยุกต์ใช้ AI ในทุกภาคส่วน รวมถึงภาคการศึกษา โดยประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของประเทศด้านกฎหมาย จริยธรรม และสังคม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนด้าน AI การเพิ่มศักยภาพบุคลากรและระบบการศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับ AI การส่งเสริมการประยุกต์ใช้ระบบ AI ในภาครัฐและเอกชน ในส่วนของการศึกษา “AI for Education” ถูกกำหนดเป็นประเด็นสำคัญเพื่อเร่งการพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้สถานศึกษานำ AI มาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยข้อมูลผู้เรียน การประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

3. แนวคิดเกี่ยวกับ Generative AI ในการจัดการเรียนรู้ Generative AI เป็นรูปแบบหนึ่งของ AI ที่สามารถสร้างเนื้อหาใหม่ เช่น ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ หรือสื่อการสอนอื่น ๆ ได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งมีศักยภาพสูงในบริบทการศึกษา ทั้งในด้านการสร้างเนื้อหาบทเรียนและแบบทดสอบ การสรุป วิเคราะห์ หรือแปลงรูปแบบข้อมูลของผู้เรียน การออกแบบแผนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลและการให้ข้อเสนอแนะเฉพาะบุคคลการใช้ Generative AI จึงเป็นแนวคิดสำคัญในทฤษฎี “การเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน” (Data-Driven Learning) และ “การเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล” (Personalized Learning) ซึ่งช่วยให้ครูสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนได้แม่นยำมากขึ้น

4. แนวคิดการพัฒนาครูด้านสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency for Teachers) การพัฒนาครูเพื่อรองรับการใช้ AI ต้องอาศัยกรอบสมรรถนะดิจิทัลที่ทันสมัย ทั้งในด้านทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัล ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความเข้าใจด้านจริยธรรม รวมถึงความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่ใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับกรอบ AI Competency for Teacher ที่หลายหน่วยงาน เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ และสำนักงาน ก.ค.ศ. เริ่มนำมาใช้เพื่อกำหนดสมรรถนะครูยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถใช้ AI ในการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน พัฒนาหลักสูตรและสื่อ ประเมินผลการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล เช่น ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal)

5. แนวคิดเกี่ยวกับความท้าทายและจริยธรรมในการใช้ AI ทางการศึกษา การประยุกต์ใช้ AI แม้จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ แต่ยังมีข้อจำกัดและความกังวลที่ต้องพิจารณา เช่น ความเสี่ยงของการพึ่งพา AI มากเกินไป ทำให้ผู้เรียนขาดทักษะคิดวิเคราะห์ ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะครูในสังกัดท้องถิ่นที่ขาดความพร้อมด้านดิจิทัล ข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษา ประเด็นด้านจริยธรรมและความถูกต้องของข้อมูลที่ AI สร้างขึ้น ทฤษฎีด้านจริยธรรม AI (AI Ethics) จึงเป็นส่วนสำคัญที่เน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ โปร่งใส ปลอดภัย และมีความเป็นธรรมในทุกกลุ่มผู้เรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดเชิงระบบ โดยกำหนดการพัฒนาครูด้าน Generative AI เป็นตัวแปรนำเข้า กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกระบวนการ และแนวทางการพัฒนาครูเป็นผลลัพธ์ของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mix methods) โดยใช้รูปแบบ Explanatory Sequential Design ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยเชิงอธิบายตามลำดับจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก และสามารถอธิบายผลการวิจัยอย่างเป็นระบบและรอบด้าน ในการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานีขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 91 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 77 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน วิไลลักษณ์ นิวาสวัฒน์ และคณะ (2567, น. 126-127) โดยการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำร่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำร่างข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ค่า IOC ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกที่เหมาะสมและมีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 1.002 จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structural Interview) สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ขอเก็บข้อมูลคืนภายในเวลาที่กำหนด ได้รับคืนกลับมา คิดเป็นร้อยละ 100 เปอร์เซ็นต์

3. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ขอนัดหมายสัมภาษณ์ตามตารางปฏิทินที่กำหนดนัดหมาย โดยการประสานงานนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิตามความสะดวกของผู้ทรงคุณวุฒิและเหมาะสม โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเอง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 7 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการประยุกต์ใช้ Generative AI ในงานส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ คือ (1) เป็นผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และ (2) มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในหน่วยงานการศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ คือ (1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นหรือได้รับรางวัล Best Practice ด้านการบริหารสถานศึกษา และ (2) มีประสบการณ์ผ่านการอบรมการใช้ Generative AI และสามารถประยุกต์ใช้ ChatGPT เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครูผู้สอน จำนวน 2 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ คือ (1) เป็นครูที่ทำหน้าที่วิทยากรในการอบรมการประยุกต์ใช้ Generative AI ในงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ (2) เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน และสามารถประยุกต์ใช้ Generative AI ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติ ดังนี้

1.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

1.2 สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

1.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) โดยใช้สูตรการคำนวณ $PNI_{modified}$=(I–D)/D โดย I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตหรือสภาพที่พึงประสงค์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบันหรือสภาพปัจจุบัน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี พบว่า (1) สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ ChatGPT เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Generative AI และด้านทักษะการใช้งาน Generative AI อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่สูงสุด คือ การใช้ ChatGPT รองลงมา คือ ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Generative AI และด้านการประเมินผลลัพธ์จาก Generative AI อย่างมีวิจารณญาณ (2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับความสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Generative AI ($PNI_{modified}$=0.2042) 2) ด้านการใช้ Generative AI อย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม ($PNI_{modified}$=0.1963) และ 3) ด้านทักษะการใช้งาน Generative AI ($PNI_{modified}$=0.1819) รายละเอียดแสดงผลตามตาราง ดังนี้

n=77

การพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Generative AI	3.42	0.687	ปานกลาง	4.10	0.710	มาก	0.2042	1
2. ด้านทักษะการใช้งาน Generative AI	3.34	0.657	ปานกลาง	3.96	0.860	มาก	0.1819	3
3. ด้านการประเมินผลลัพธ์จาก Generative AI อย่างมีวิจารณญาณ	3.37	0.725	ปานกลาง	3.90	0.865	มาก	0.1573	4
4. ด้านการใช้ Generative AI อย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม	3.40	0.800	ปานกลาง	4.06	0.780	มาก	0.1963	2
5. ด้านการใช้ ChatGPT เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	3.91	0.894	มาก	4.33	0.838	มาก	0.1099	5
โดยรวม	**3.49**	**0.752**	**ปานกลาง**	**4.07**	**0.812**	**มาก**	**0.1699**	

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ในงานส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานี โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้ Generative AI ให้แก่ครูอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริงและการประยุกต์ใช้ Generative AI ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและหลักสูตร 2) ควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติ (Guideline/Manual) ในรูปแบบเอกสารหรือสื่อออนไลน์ที่มีความชัดเจน ครอบคลุมหลักการ แนวปฏิบัติที่เหมาะสม และข้อควรระวังในการใช้ Generative AI ทั้งด้านวิชาการและจริยธรรม โดยกำหนดแนวปฏิบัติด้านการอ้างอิงแหล่งที่มา การป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน และการใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้ Generative AI ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยในการออกแบบข้อสอบ วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องของการประเมินผลกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร 4) ควรพัฒนาทักษะการใช้ Generative AI เพื่อสร้างและวิเคราะห์หลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การจัดทำ e-Portfolio หรือการพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนที่เชื่อมโยงกับระบบ LMS ของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการติดตามและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง 5) ควรส่งเสริมการใช้ Generative AI ในการสร้างสื่อการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และทดลองผลิตสื่อการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ อินโฟกราฟิก และวิดีโอ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานคุณภาพของสื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพและความน่าสนใจของการจัดการเรียนรู้

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้างต้น สรุปเป็น (3) แนวทางการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI ได้เป็น 3 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามหลักสูตร “Generative AI Literacy for Teachers” ซึ่งครอบคลุมความรู้พื้นฐาน การใช้งานอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม และการฝึกทักษะการใช้ Generative AI เพื่อสร้างสื่อและเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การจัดทำคู่มือ “AI Ethics Handbook” ที่ประกอบด้วยสาระด้านกฎหมายและจริยธรรม แนวปฏิบัติที่ควรดำเนินการ กรณีศึกษา และแนวทางการอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างถูกต้อง และ 3) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ “AI Teacher Community” ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการประยุกต์ใช้ Generative AI ในการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประกวด “AI for Learning Innovation”

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการประยุกต์ใช้ Generative AI เพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมการเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าครูจะมีความตระหนักรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้ Generative AI แต่สมรรถนะดังกล่าวยังขาดความเป็นระบบและไม่ครบถ้วนสำหรับการบูรณาการเชิงการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวัดและประเมินผลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ประเด็นดังกล่าวสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องระหว่างศักยภาพของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับแนวปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนของครูในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีความหมายจำเป็นต้องอาศัยการผสานองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี เนื้อหา และวิธีสอนอย่างสมดุล การจัดลำดับความต้องการจำเป็นแสดงให้เห็นว่า ความต้องการเร่งด่วนที่สุดของครู คือ ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Generative AI ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด AI Literacy ที่มองว่าความเข้าใจเชิงแนวคิดเป็นฐานรากสำคัญก่อนการประยุกต์ใช้ขั้นสูงและการสะท้อนคิดในบริบททางการศึกษา (Kohnke et al., 2023; Locky Law, 2024) Generative AI เป็นเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง มากกว่าการพัฒนาเชิงส่วนเพิ่ม ดังนั้น การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจึงไม่อาจอาศัยเพียงทักษะการใช้งานเครื่องมือ แต่ต้องอาศัยความเข้าใจในศักยภาพ ข้อจำกัด และผลกระทบต่อการออกแบบการเรียนรู้ การที่ครูให้ความสำคัญกับความรู้เชิงแนวคิดจึงสะท้อนถึงความตระหนักรู้ต่อความซับซ้อนของระบบ AI และความจำเป็นของการตัดสินใจเชิงวิชาชีพบนฐานของข้อมูลและความเข้าใจที่ถูกต้อง ความต้องการจำเป็นลำดับรองลงมา ได้แก่ การใช้ Generative AI อย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม ซึ่งตอกย้ำความสำคัญของกรอบจริยธรรมด้าน AI ในการศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูไม่ได้มองประเด็นด้านจริยธรรมเป็นเพียงองค์ประกอบเสริม แต่เป็นส่วนสำคัญของการนำ AI ไปใช้ในสถานศึกษาอย่างรับผิดชอบ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ลิขสิทธิ์ อคติของอัลกอริทึม และความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในวรรณกรรมว่าถือเป็นความท้าทายหลักของการจัดการเรียนรู้ด้วย AI (Jamal, 2023; Chen et al., 2025) ที่สำคัญ ลำดับความต้องการดังกล่าวสะท้อนความสัมพันธ์เชิงเงื่อนไขระหว่างความรู้และจริยธรรม กล่าวคือ การตัดสินใจเชิงจริยธรรมย่อมตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจต่อกลไกการทำงานของ AI และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งาน ช่องว่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้าน Generative AI ของครูสะท้อนถึงช่องว่างด้านสมรรถนะ (competency gap) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่การศึกษาดิจิทัล (นฤภัค สันป่าแก้ว, 2566) ครูมีความตั้งใจสูงที่จะประยุกต์ใช้เครื่องมือ Generative AI โดยเฉพาะ ChatGPT เพื่อสนับสนุนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างสื่อ และการยกระดับการประเมินผล (Kohnke et al., 2023; ขวัญใจ ทวนดำ, 2566; ศรัณย์ ขนอม, 2568) อย่างไรก็ตาม ความตั้งใจดังกล่าวยังไม่สามารถเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านความรู้เชิงลึกและทักษะเชิงบูรณาการ ส่งผลให้บทบาทของครูกำลังเปลี่ยนผ่านจากผู้ใช้เทคโนโลยีไปสู่ผู้ออกแบบการเรียนรู้และผู้ประเมินผลที่ใช้ AI เป็น “ผู้ร่วมคิดทางปัญญา” มากกว่าการเป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุน นอกจากนี้ ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูบนฐานของ ระบบการพัฒนาเชิงโครงสร้างและหลายมิติ แนวทางที่เสนอ ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ การจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและความปลอดภัย การเสริมสร้างทักษะการใช้ AI ในการวัดและประเมินผล การจัดการหลักฐานการเรียนรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ล้วนสอดคล้องกับหลักการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ (พ.ศ. 2565–2570) และกรอบสมรรถนะดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โดยสรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความต้องการหลักของครูไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการเรียนรู้การใช้ Generative AI เชิงเทคนิคเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้าใจเชิงแนวคิดและความตระหนักด้านจริยธรรม ซึ่งเป็นฐานรากของการบูรณาการ AI สู่การจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การยกระดับ AI Literacy ควบคู่กับ Ethical AI Competence จึงเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้ Generative AI อย่างยั่งยืนในสถานศึกษา และสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในยุคปัญญาประดิษฐ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากข้อค้นพบจากงานวิจัย

1. ควรมีการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมอบรมครูด้าน Generative AI จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และหลักสูตรออนไลน์ที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจด้าน Generative AI ทั้งในด้านเทคนิคการใช้งานอย่างปลอดภัย และจริยธรรม เพื่อให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

2. ควรจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ (Guideline/Manual) จัดทำเอกสารหรือสื่อออนไลน์ที่ชัดเจน ครอบคลุมหลักการ แนวปฏิบัติที่เหมาะสม และข้อควรระวังในการใช้ Generative AI โดยเฉพาะด้านจริยธรรม การอ้างอิงแหล่งที่มา การป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลผู้เรียน และการใช้ AI อย่างรับผิดชอบ

3. ควรส่งเสริมการใช้ Generative AI ในการวัดและประเมินผล สนับสนุนให้ครูใช้ Generative AI เป็นเครื่องมือช่วยในการออกแบบข้อสอบ วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์

การเรียนรู้ และตรวจสอบความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพการประเมินผลและสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะด้านหลักฐานการเรียนรู้และการจัดเก็บข้อมูลผู้เรียน สนับสนุนการใช้ Generative AI ในการสร้างและวิเคราะห์หลักฐานการเรียนรู้ เช่น e-Portfolio หรือระบบจัดเก็บข้อมูลที่เชื่อมโยงกับ LMS ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถติดตามและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. สนับสนุนการสร้างสื่อการเรียนรู้ด้วย Generative AI จัดกิจกรรมหรือโครงการทดลองผลิตสื่อการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ อินโฟกราฟิก วิดีโอ พร้อมกำหนดมาตรฐานคุณภาพของสื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและสร้างความน่าสนใจให้กับผู้เรียน

3. สร้างระบบสนับสนุนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา จัดให้มีเครือข่ายครูผู้เชี่ยวชาญด้าน Generative AI เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้ Generative AI ในการเรียนการสอน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะครูอย่างต่อเนื่อง

References

Department of Learning Promotion. (2023). *Learning promotion act*, 60-72. (in Thai)

Department of Learning Promotion. (2024). *Curriculum for competency-based basic education: User manual for the learning promotion curriculum for qualifications, 1*(2), 95–167. (in Thai)

Kritsana, L., Trakul, J., & Wongwit, M. (2024). Development of digital technology skills among teachers and educational personnel in Pathum Thani Provincial Education Office. *MCU Kanchanaburi review journal, 5*(1), 31–44. (in Thai)

Office of the Education Council. (2025). *Guidelines for enhancing Ai literacy 1*. Retrieved from https://www.onec.go.th/th.php/page/view/Outstand/6231 (in Thai)

Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. (2020). *Framework for digital skills development for teachers and educational personnel,* 1–3. (in Thai)

Phra Mahaduriya Kittisaro (Sangyo). (2024). Teachers' teaching competencies in the age of artificial intelligence (AI): Developing teaching and learning skills for the future. *MCU Pali Studies Buddhaghosa review journal, 3*(2), 55. (in Thai)

Pitchayut, N. (2025). Application of artificial intelligence (AI) in airport management to enhance operational efficiency. *Journal of modern academic promotion and development, 3*(2), 1091–1109. (in Thai)

Saran, K. (2024). Development of a training curriculum to enhance teachers' technology competencies under the topic of using artificial intelligence (AI) in learning management. *Journal of teacher professional development, 3*(2), 67–68. (in Thai)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และแนวทางการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ของครู เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคม ของผู้เรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

Current Status, Desired State, and Guidelines for Using Professional Learning Communities (PLC) on Social Networks Among Teachers to Enhance Students' Desirable Social Characteristics under the Nonthaburi Provincial Administrative Organization

ขัณธ์ชัย อธิเกียรติ[1], ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว[1], สุภาภรณ์ มาชัยวงศ์[2], สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์[3] และ สุกัญญา สมมณีดวง[4]

Khanchai Athikiat[1], Thanarak Santhuenkaew[1], Supaporn Machaiwong[2], Siripat Jetsadawiroj[3] and Sukanya Sommaneedoung[4]

[1]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[1]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

[2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

[2]Faculty of Education, Lampang Rajabhat University

[3]วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

[3]College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

[4]คณะการบิน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

[4]School of Aviation, Eastern Asia University

Received: December 19, 2025

Revised: January 23, 2026

Accepted: January 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน ลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และลักษณะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครู (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูในการใช้ PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน และ (3) เสนอแนวทางในการใช้ PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 300 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบโควตา เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ตอน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้วยดัชนีความต้องการจำเป็น

แบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในกิจกรรม PLC อยู่ในระดับมาก และการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อยู่ในระดับมาก (2) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ครูต้องการพัฒนา “การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัล” และ “ทักษะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาวิชาชีพ” มากที่สุด (3) แนวทางที่เสนอประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและศูนย์กลาง PLC ออนไลน์ ด้านการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ด้านการเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครู และด้านการพัฒนา PLC ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะทางสังคม จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

คำสำคัญ: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; เครือข่ายสังคมออนไลน์; คุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคม; ความต้องการของครู; องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี; สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง

Abstract

This study employed a survey research design with the objectives to (1) examine teachers’ practices in enhancing students’ desirable social characteristics, their participation in Professional Learning Community (PLC) activities, and their use of social networks (2) investigate the current and desired states of teachers’ utilization of PLCs on social networks to enhance students’ desirable social characteristics and (3) propose guidelines for applying PLCs on social networks to enhance students’ desirable social characteristics. The samples were 300 teachers under the Nonthaburi Provincial Administrative Organization, selected through quota sampling. The research instrument was a five-part questionnaire. Content validity was examined by three experts using the Index of Item–Objective Congruence (IOC), with values ranging from 0.67 to 1.00. The reliability coefficient was 0.965. Data were analyzed by using Mean and Standard Deviation, and the analysis of current and desired states was conducted by prioritizing the needs through the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). The results revealed that (1) teachers demonstrated a high level of practice in promoting students’ desirable social characteristics, a high level of participation in PLC activities, and a high level of use of social networks (2) the highest mean score was found in the item “using social networks to communicate with colleagues and administrators.” The top priority needs were “access to digital devices and internet connectivity” and “enhancement of teachers’ digital competence for professional development.” (3) the proposed guidelines comprised four main aspects: developing digital infrastructure and an online PLC hub, establishing collaborative learning and sharing systems via online platforms, strengthening teachers’ digital competence and ethical online practices, and developing learner-centered PLCs to promote desirable social characteristics. The findings suggest that educational authorities should systematically promote the use of professional learning communities (PLCs) through online social networks to support teacher professional development, collaborative learning, and the design of instructional activities that enhance students’ desirable social characteristics in accordance with school contexts.

Keywords: Professional Learning Community (PLC); Social Networks; Desirable Social Characteristics; Teachers' Needs; Nonthaburi Provincial Administrative Organization; investigate the current and desired states

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพและสมรรถนะในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอย่างมีความสุข โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ (Office of the Education Council, 2017) ขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้ คุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (Office of the Education Council, 2019) สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Office of the Basic Education Commission, 2008) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นรากฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม ในระดับท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ตามที่พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาในทุกระดับได้ (Department of Local Administration, 2019) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีโรงเรียนในสังกัดรวม 34 แห่ง ตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงมัธยมศึกษา (Nonthaburi Provincial Administrative Organization, 2023) ซึ่งดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนผ่านโครงการวิจัย "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางสังคมของนักเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี" พบว่า คุณลักษณะทางสังคมที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความเข้มแข็ง ความรวดเร็ว ความจริงจัง ความมีวินัย และความใฝ่คุณธรรม (Machaiwong et al., 2025)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนจะเกิดผลได้จริงต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา หนึ่งในแนวทางที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายคือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นกระบวนการร่วมมือกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนการปฏิบัติ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการออกแบบนวัตกรรมและกิจกรรมเพื่อบ่มเพาะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อผู้เรียน (Maitreephun et al., 2025; Mahapoonyanont & Jeerarat, 2025) ในยุคดิจิทัล เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networks) เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู โดยช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเข้าถึงนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นแพลตฟอร์มที่เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาที่หลากหลาย เชื่อมต่อกับเพื่อนร่วมงานเพื่อรับการสนับสนุนและการให้คำปรึกษาแบบไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Abedi & Ametepey, 2024) นอกจากนี้ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ยังเป็นรูปแบบที่เป็นนวัตกรรมใหม่ที่เสริมสร้างการสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลระหว่างครูได้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง (Seaton et al., 2024) ซึ่งผลการวิจัยของ Suwanrak (2020) พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน การเข้าร่วม PLC บนสื่อสังคมออนไลน์ช่วยพัฒนาทักษะการสอนของนักศึกษาครูอย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรียังไม่พบการศึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและความต้องการของครูในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนา PLC ซึ่งเป็นข้อมูล

พื้นฐานสำคัญสำหรับการออกแบบแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนา PLC ที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และแนวทางการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนานโยบายและแนวทางการเสริมสร้างชุมชนวิชาชีพในยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน ลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรม PLC และลักษณะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครู

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน

3. เพื่อเสนอแนวทางในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนสำหรับครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ยึดโยงกับแนวคิด ทฤษฎีสำคัญ ดังนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

PLC เป็นกลไกที่ส่งเสริมให้ครูร่วมมือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนการปฏิบัติงาน และปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง (Ikpuri and Peter, 2024) งานวิจัยในหลายประเทศ พบว่า PLC ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู และอาจเสริมประสิทธิภาพในการสอนได้ (ซึ่งอาจไม่เสมอในทุกบริบท) นอกจากนี้ PLC ยังทำหน้าที่เป็นเวทีให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรม และสร้างเครื่องมือการเรียนรู้ที่บูรณาการทักษะทางสังคม ค่านิยม และคุณธรรม เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด ในบริบทของการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล PLC ได้ถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการรวมเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอน (digital instructional integration) และงานวิจัยที่ศึกษา PLC ดิจิทัลสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของครู (Liu et al., 2024)

2. การเรียนรู้เครือข่าย (Professional/Personal Learning Networks) ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

ครูในยุคดิจิทัลมักสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล (PLN – Personal Learning Networks) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ร่วมแลกเปลี่ยนทรัพยากรความรู้ และเสริมทักษะใหม่ ๆ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ (Oddone et al., 2022) เครือข่ายออนไลน์ช่วยเปิดโอกาสให้ครูเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมวิชาชีพทั่วโลก ใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ใน PLC ยังช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และแลกเปลี่ยนเครื่องมือสำหรับการสอนและการวัดประเมินคุณลักษณะทางสังคมได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (Mostafa, 2021)

3. การพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Professional Development)

หลักการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพมุ่งให้ครูเรียนรู้ร่วมกันภายใต้บริบทจริง (Responsive professional development) และปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของครู (Sonsupap and Cojorn, 2024) นอกจากนี้ Peer Coachingภายใน PLC ถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการสร้างความรู้ร่วม (co-construction) และความร่วมมือระหว่างครู (Dhamala, 2024) แนวคิดนี้เน้นย้ำว่าการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูต้องเกิดขึ้นจากการร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งรวมถึงปัญหาในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนด้วย

4. แนวคิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคม (Desirable Social Characteristics)

การพัฒนาคุณลักษณะทางสังคมของผู้เรียนมีรากฐานมาจาก ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1977) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการสังเกตแบบอย่าง (Modeling) และการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งครูในฐานะผู้ออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง ในการวิจัยนี้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมจะ

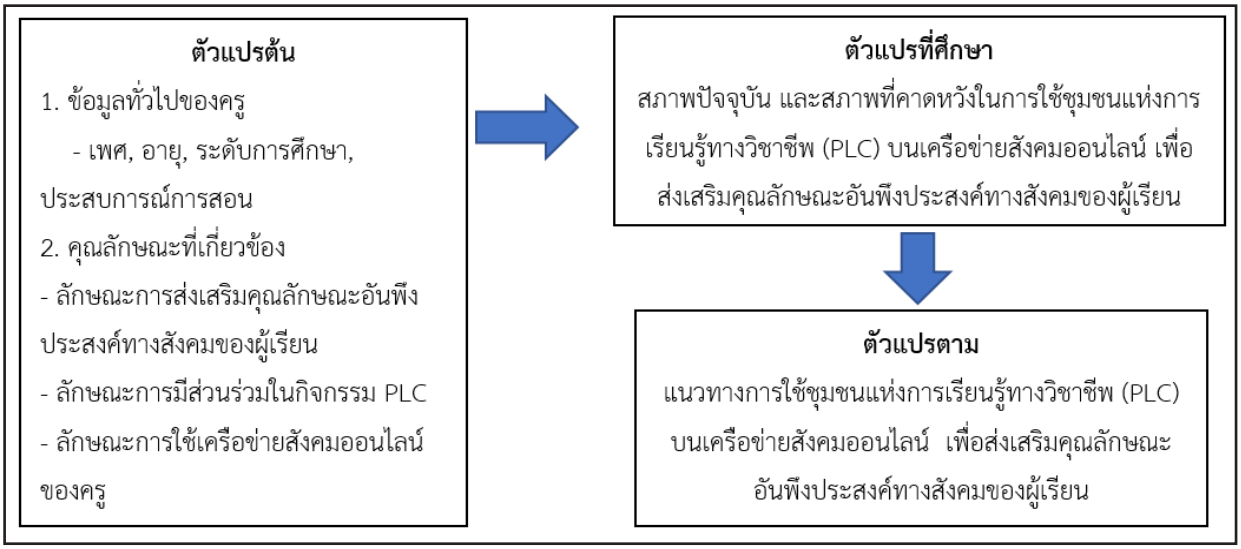
พิจารณาตามกรอบแนวคิดของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความเข้มแข็ง, ความรวดเร็ว, ความจริงจัง, ความมีวินัย, และความใฝ่คุณธรรม (Machaiwong et al., 2025)

5. แนวคิดการวิเคราะห์ช่องว่างและสภาพที่คาดหวัง (Gap Analysis and Desired State)

การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ (Current State) กับสภาพที่พึงประสงค์หรือคาดหวัง (Desired State) (Panwar, et al., 2012) ในบริบทนี้ สภาพปัจจุบันคือการดำเนินงาน PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูที่เกิดขึ้นจริง ส่วนสภาพที่คาดหวังคือ รูปแบบการใช้ PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่เหมาะสมที่สุด ตามที่กำหนดจากมาตรฐานวิชาชีพหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) การวิจัยจะใช้แนวคิดนี้ในการระบุความต้องการที่แท้จริงของครู เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบและนำเสนอแนวทางการพัฒนา PLC ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ต่อไป

การวิจัยนี้บูรณาการแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ และการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมองว่า PLC เป็นกลไกสำคัญที่เอื้อให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหาผู้เรียน และร่วมออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ช่วยขยายพื้นที่การเรียนรู้ของครูให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเข้าถึงทรัพยากรและแนวปฏิบัติที่ดี ขณะเดียวกันกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายใน PLC สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูเชิงความร่วมมือที่เน้นการแก้ปัญหาในบริบทจริง ผลของการดำเนินงานดังกล่าวคาดว่าจะเอื้อต่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านแบบอย่างและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยการวิจัยนี้กำหนดกรอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนตามบริบทโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 5 ด้าน และใช้การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเป็นฐานในการกำหนดตัวแปร ตัวชี้วัด และพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 *แผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย*

วิธีดำเนินการวิจัย

ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ครูผู้สอนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 34 โรงเรียน รวม 1,189 คน (Ministry of Education, Nonthaburi Provincial Office, 2024)

กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวน 300 คน (Yamane, 1967)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การสอน ระดับชั้นที่รับผิดชอบ วิชาที่สอน ประสบการณ์การเข้าร่วม PLC และการใช้โปรแกรมเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีลักษณะเป็นแบบตรวสอบรายการ (cheek list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน เป็นแบบสำรวจรายการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ (5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู เป็นแบบสำรวจรายการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครู เป็นแบบสำรวจรายการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูในการใช้ PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน เป็นแบบสำรวจรายการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนตรวจสอบความสอดคล้อง (Consistency) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67–1.00 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ 0.965 โดยประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.945 ความคาดหวังได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คณะผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด และขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ครูผู้สอนเข้าร่วมการตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ

2. ประชาสัมพันธ์และจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form ไปยังโรงเรียนใน

สังกัด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวทางการตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาในการตอบ และการรักษาความลับของข้อมูล

3. ดำเนินการติดตามการตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด และเมื่อสิ้นสุดการเก็บข้อมูลได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นคัดแยกเฉพาะแบบสอบถามที่มีการตอบครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู โดยคำนวณค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครู โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและความเรียง

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูในการใช้ PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำข้อมูลมาจัดลำดับโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (Wongwanich, 2019) จัดลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.33 มีอายุระหว่าง 36–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.00 ประสบการณ์การสอน 5–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.33 ระดับชั้นที่รับผิดชอบ คือชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 86.67 วิชาที่สอน คือ วิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 28.33 โดยต้องรับผิดชอบกิจกรรมโฮมรูมหรือเป็นครูประจำชั้นและวิชาลูกเสือเนตรนารีด้วย คิดเป็นร้อยละ 33.66 ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การเข้าร่วมในชุมชนทางวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 94.67 และเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ใช้งานได้แก่ Line ร้อยละ 97.33 Facebook ร้อยละ 81.00 Youtube ร้อยละ 59.67 และ Tiktok ร้อยละ 44.67

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของนักเรียน (n=300)

ที่	รายการประเมิน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของนักเรียน	4.05	0.71	มาก
2	ท่านมีคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.04	0.69	มาก
3	ท่านมีตัวอย่างกิจกรรมหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.94	0.71	มาก
4	ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมได้	3.85	0.67	มาก

5	ท่านสามารถประเมินและติดตามผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	3.95	0.67	มาก
6	ท่านมีสื่ออุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ชัดเจนในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	3.83	0.72	มาก
7	เวลาและภาระงานของท่านส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	3.76	0.75	มาก
8	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	3.72	0.74	มาก
9	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของนักเรียน	3.83	0.73	มาก
10	ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ	3.68	0.70	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.87**	**0.71**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.87, SD=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “ท่านเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของนักเรียน” ($\overline{X}$=4.05, SD=0.71) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจในแนวคิดของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ” ($\overline{X}$=3.68, SD=0.70) แสดงว่าการได้รับการสนับสนุนเชิงวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญยังอยู่ในระดับที่ควรส่งเสริมมากขึ้น โดยสรุป ปัจจุบันในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าครูส่วนใหญ่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของนักเรียน (n=300)

ที่	รายการประเมิน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านเข้าใจแนวทางการใช้กิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.20	0.70	มาก
2	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม PLC ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.82	มาก
3	กิจกรรม PLC ที่จัดขึ้นตรงกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน	4.10	0.83	มาก
4	ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบและวางแผนกิจกรรม PLC	4.02	0.82	มาก
5	ท่านรู้สึกว่า PLC เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็น	4.14	0.84	มาก
6	ท่านได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม PLC ในการนำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน	4.20	0.78	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.13**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 2 พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะในการใช้กิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.13, SD=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ “ท่านเข้าใจแนวทางการใช้กิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาผู้เรียน ” ($\overline{X}$=4.20, SD=0.70) และ “ท่านได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม PLC ในการนำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน” ($\overline{X}$=4.20, SD=0.78) ซึ่งทั้งสองข้อนี้มีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกับระดับมากที่สุด แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจในแนวคิดของ PLC และสามารถนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้อย่างมีประโยชน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบและวางแผนกิจกรรม PLC” ($\overline{X}$=4.02, SD=0.82) แสดงว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกแบบและวางแผนกิจกรรม PLC ยังเป็นประเด็นที่สามารถส่งเสริมให้มากขึ้นได้ เพื่อให้กิจกรรมตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนได้อย่างแท้จริง โดยสรุป ปัจจุบันในการดำเนินงานกิจกรรม PLC โดยรวมอยู่ในระดับมาก ชี้ให้เห็นว่า PLC เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับและครูส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมในระดับที่ดี

ตอนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครู

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครู (n=300)

ที่	รายการประเมิน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (เช่น Facebook, Line, Google Classroom) เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา	4.14	0.78	มาก
2	ท่านใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนครูและผู้บริหาร	4.27	0.70	มากที่สุด
3	ท่านใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการค้นหาและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้หรือสื่อการสอน	4.16	0.81	มาก
4	ท่านใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และสื่อการสอนกับเพื่อนครู	3.86	0.90	มาก
5	ท่านใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	3.96	0.90	มาก
6	ท่านมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและฟังก์ชันต่างๆ บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้ดี	3.74	0.96	มาก
7	เวลาและภาระงานของท่านส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	3.52	1.16	มาก
8	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนในการนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาใช้ในกิจกรรม PLC	4.02	0.87	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.98**	**0.71**	**มาก**

จากตารางสรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในกิจกรรม PLC อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.98, SD=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “ท่านใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนครูและผู้บริหาร” ($\overline{X}$=4.27, SD=0.70) ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารในกระบวนการพัฒนา PLC

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “ท่านมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและฟังก์ชันต่าง ๆ บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้ดี” ($\overline{X}$=3.74, SD=0.96) แสดงว่าแม้จะมีการใช้งาน แต่ระดับความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและฟังก์ชันต่าง ๆ บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ยังอยู่ในระดับที่สามารถ พัฒนาเพิ่มเติมได้ โดยเฉพาะการพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงที่สุด (0.96) ชี้ให้เห็นว่าทักษะของครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันมาก

โดยสรุป ปัจจุบันในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อสนับสนุนกิจกรรม PLC อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าเครื่องมือเหล่านี้เป็นที่นิยมและมีการใช้งานอย่างแพร่หลาย แต่การพัฒนาทักษะเฉพาะด้านและการส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านช่องทางดังกล่าวอย่างเป็นระบบ (ข้อ 4: $\overline{X}$=3.86) ยังคงเป็นพื้นที่ที่สามารถปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

ตอนที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูในการใช้ PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครู (n=300)

รายการ	ความต้องการจำเป็น					
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI Modified	ลำดับ
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD		
1. ท่านใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรึกษาหารือกับเพื่อนครู	4.00	0.77	4.35	0.69	0.089	10
2. เครือข่ายสังคมออนไลน์มีฟังก์ชันที่ช่วยในการจัดเก็บและแบ่งปันเอกสาร/สื่อการสอนที่เกี่ยวข้องกับ PLC	4.05	0.71	4.42	0.70	0.091	8
3. หน่วยงานมีกิจกรรม PLC ที่จัดขึ้นบนเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.76	4.31	0.73	0.105	6
4. เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นพื้นที่ในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน	4.07	0.72	4.43	0.64	0.090	9
5. ท่านได้รับการอบรมหรือพัฒนาทักษะในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนา PLC ที่มีประสิทธิภาพ	3.96	0.76	4.38	0.75	0.107	4
6. เครือข่ายสังคมออนไลน์สามารถเชื่อมโยงครูจากต่างโรงเรียน/ต่างพื้นที่ เพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.01	0.78	4.46	0.68	0.113	3
7. กิจกรรม PLC ของโรงเรียนในปัจจุบันเน้นการพัฒนาและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน	3.96	0.72	4.38	0.75	0.106	5
8. ท่านมีความกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	3.84	0.82	4.21	0.88	0.097	7
9. ท่านประสบปัญหาด้านการขาดแคลนอุปกรณ์หรืออินเทอร์เน็ตในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	3.57	1.00	3.98	1.20	0.114	1
10. ท่านประสบปัญหาด้านความรู้และทักษะในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.68	0.87	4.10	0.97	0.114	2

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน ($\overline{X}$) อยู่ระหว่าง 3.57–4.07 หมายความว่า ครูส่วนใหญ่มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง ($\overline{X}$) อยู่ระหว่าง 3.98–4.46 แสดงว่าครูต้องการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในกิจกรรม PLC สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกรายการ เมื่อพิจารณาค่า $PNI_{Modified}$ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการเร่งด่วนที่สุด พบว่า รายการที่มีความจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 9 “การเข้าถึงเครือข่ายสังคมออนไลน์จากอุปกรณ์หรือสมาร์ตโฟนได้ง่าย” ($PNI_{Modified}$=0.114) ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ข้อ 10 “ต้องพัฒนาทักษะในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ” ($PNI_{Modified}$=0.114) และข้อ 6 “เครือข่ายสังคมออนไลน์สามารถเชื่อมโยงครูจากต่างโรงเรียน/ตำบล/พื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันหลากหลาย” ($PNI_{Modified}$=0.113) ส่วนข้อที่มีความจำเป็นต่ำสุด คือ ข้อ 1 “การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกับเพื่อนครู” ($PNI_{Modified}$=0.089) บ่งชี้ว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลพื้นฐานระหว่างเพื่อนครูยังไม่ใช่ประเด็นเร่งด่วนเท่าเรื่องของการเข้าถึงและพัฒนาทักษะในระบบออนไลน์

การอภิปรายผล

1. ลักษณะการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน

ผลการสำรวจพบว่า ครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่เข้าใจแนวคิดของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมและสามารถจัดกิจกรรมที่บูรณาการคุณธรรม ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคมในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสมการที่ครูมีความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงนั้น แสดงให้เห็นถึงความพร้อมทั้งในด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติทางสังคมที่เน้นการอยู่ร่วมกัน การมีวินัย ความรับผิดชอบ และความเคารพในสิทธิของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jones et al. (2021) ที่ศึกษาผลกระทบของโปรแกรมการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Learning: SEL) ในบริบทหลังสถานการณ์โควิด-19 พบว่า การส่งเสริมคุณลักษณะทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียนจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการอย่างเป็นระบบในกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยครูต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะเป้าหมาย มีทักษะในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะดังกล่าว และสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahoney et al. (2021) ที่ทำการสังเคราะห์งานวิจัย SEL ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า นักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมทักษะทางสังคมและอารมณ์อย่างเป็นระบบมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งด้านวิชาการ พฤติกรรม และสุขภาพจิต โดยครูที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริม SEL มักเป็นครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ การที่ครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสามารถส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมได้ในระดับมาก อาจเป็นผลมาจากนโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงการจัดอบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Cipriano et al. (2023) ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมทักษะทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมาก โดยครูมีความเข้าใจแนวทางการใช้กิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาผู้เรียน และเห็นว่าการเข้าร่วม PLC ช่วยให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าครูมีความตระหนักในความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ PLC โดยครูเห็นว่า PLC ไม่ใช่เพียงการประชุมหรือกิจกรรมเพิ่มเติม

แต่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meesuk et al. (2021) ที่พบว่า PLC เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การสะท้อนการปฏิบัติ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการสอนในระยะยาว นอกจากนี้ Hudson (2024) ได้เสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่อธิบายว่า การดำเนินงาน PLC ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและการนำไปปฏิบัติ การสนับสนุนจากผู้นำ และเงื่อนไขโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของ Bunnaen et al. (2022) แสดงให้เห็นว่า รูปแบบ PLC ที่พัฒนาขึ้นสำหรับโรงเรียนไทยประกอบด้วยกระบวนการที่เน้นการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนร่วมกัน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ขณะที่ Kenan Foundation Asia (2023) รายงานว่า การนำ PLC ไปใช้ในโรงเรียนไทยได้สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อการศึกษา โดยครูมีการพัฒนาทักษะการสอน เพิ่มความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น ทำให้เห็นว่า PLC สามารถใช้เป็นกลไกในการพัฒนาสมรรถนะครูในด้านต่างๆ รวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้หลากหลายตามบริบทและเป้าหมายของโรงเรียน

3. ลักษณะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการดำเนินกิจกรรม PLC

ผลการศึกษาพบว่า ครูมีระดับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการดำเนินกิจกรรม PLC ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะครูส่วนใหญ่มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา ทั้งเพื่อประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และสร้างความร่วมมือในกิจกรรมทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ทำให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สะท้อนให้เห็นว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารในกระบวนการพัฒนา PLC โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การสื่อสารออนไลน์เป็นส่วนสำคัญของชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Macià and García (2017) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้โซเชียลมีเดียของครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพในยุคดิจิทัล พบว่า แพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี สร้างเครือข่ายวิชาชีพที่กว้างขวาง และเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญจากทั่วโลกได้โดยไม่ถูกจำกัดด้วยระยะทางและเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Seaton and Li (2024) ที่พบว่า ครูที่ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิผลมักเป็นครูที่มีทักษะดิจิทัล มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง มีความเข้าใจในมารยาทและจริยธรรมบนโลกออนไลน์ และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยการใช้โซเชียลมีเดียของครูไม่ได้เป็นเพียงการใช้เครื่องมือ แต่เป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความหมายและยั่งยืน

4. สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนผลการวิเคราะห์ $PNI_{Modified}$ แสดงให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดของครูคือ “การเข้าถึงเครือข่ายสังคมออนไลน์จากอุปกรณ์หรืออินเทอร์เน็ตได้ง่าย” และ “การพัฒนาทักษะในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ” ผลการวิเคราะห์นี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง โดยแม้ว่าครูจะมีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อยู่แล้ว แต่ยังประสบปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ความเร็วของการเชื่อมต่อ และความพร้อมของอุปกรณ์ นอกจากนี้ ครูยังต้องการพัฒนาทักษะในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาวิชาชีพและการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ König et al. (2020) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่า การเข้าถึงเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาวิชาชีพในยุคดิจิทัล โดยครูต้องการการสนับสนุนทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การฝึกอบรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่าง

มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Seaton and Li (2024) ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูไม่ควรเป็นเพียงการฝึกใช้เครื่องมือ แต่ต้องเน้นที่การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการปฏิบัติงานสอนและการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีความหมาย รวมถึงการสร้างความเชื่อมั่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และทัศนคติที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonmoh and Sanmuang (2024) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของครูในยุคหลังโควิด-19 พบว่า อุปสรรคหลักในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ได้แก่ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ความไม่เพียงพอของการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การขาดเวลาในการเรียนรู้และปฏิบัติ ความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวบนโลกออนไลน์ และความต้องการการสนับสนุนทางเทคนิคอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล จัดให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างกลไกสนับสนุนทางเทคนิค และพัฒนานโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา เพื่อให้ครูสามารถใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5. แนวทางในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนสำหรับครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

จากผลการวิจัย พบว่าครูมีระดับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การเข้าร่วมกิจกรรม PLC และการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อยู่ในระดับ “มาก” แต่ยังมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มเติมทั้งด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลของครู ดังนั้น แนวทางการพัฒนา PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน สามารถกำหนดได้ 4 แนวทางหลัก ดังนี้

แนวทางที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนการใช้ PLC ออนไลน์ โดยจัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัลที่เพียงพอ เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการจัดกิจกรรม PLC ได้ทุกเวลา และสร้างศูนย์กลาง PLC ออนไลน์ (Online PLC Hub) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อรวบรวมเนื้อหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และคลังสื่อสำหรับการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณลักษณะทางสังคม รวมถึง สนับสนุนให้แต่ละโรงเรียนมี “ผู้ประสานงาน PLC ดิจิทัล” ทำหน้าที่ดูแลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

แนวทางที่ 2 สร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเชิงปฏิบัติการ โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Facebook Group, LINE OpenChat, Google Classroom หรือ Microsoft Teams เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และสื่อการสอนที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะทางสังคมของผู้เรียน จัดกิจกรรม “PLC เวอร์ชวล” (Virtual PLC) ในรูปแบบการประชุมย่อยหรือเวิร์กชอปออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดกิจกรรมบ่มเพาะคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในขั้นตอนการออกแบบกิจกรรม PLC ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ

แนวทางที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลและการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ โดยจัดอบรมพัฒนาครูในด้านสมรรถนะมืออาชีพทางดิจิทัล (Digital Professional Competence) เพื่อเพิ่มทักษะการใช้เครื่องมือออนไลน์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือในการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะทางสังคม เช่น คลิปสะท้อนพฤติกรรมเชิงบวก การเล่าเรื่องคุณธรรม หรือกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านช่องทางออนไลน์ และจัดตั้งกลุ่ม “ครูต้นแบบดิจิทัล” เพื่อให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงแก่ครูคนอื่น ๆ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม

แนวทางที่ 4 พัฒนา PLC เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยส่งเสริมให้ครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการ 5 ด้านของคุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความเข้มแข็ง ความรวดเร็ว ความจริงจัง ความมีวินัย และความใฝ่คุณธรรม ใช้แนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura

โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านแบบอย่างและการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ออนไลน์และออฟไลน์ และประเมินผลการพัฒนาคุณลักษณะทางสังคมของผู้เรียนแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครู เพื่อน และผู้ปกครองร่วมสะท้อนผลในระบบ PLC ออนไลน์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทุกฝ่าย

แนวทางข้างต้นสอดคล้องกับการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและแนวคิดการเรียนรู้เครือข่ายที่มุ่งสร้างชุมชนครูซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ร่วมกันได้อย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมดิจิทัล หากนำแนวทางเหล่านี้ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสามารถใช้ชุมชนทางวิชาชีพบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาในระดับองค์กร

2. ควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน PLC ออนไลน์อย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาครูและการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

3. ควรส่งเสริมให้ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน PLC ออนไลน์ทั้งภายในและระหว่างสถานศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองบริบทที่หลากหลาย

4. ควรจัดอบรมหรือพัฒนาแนวทางการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ใน PLC สำหรับครู โดยเน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินคุณลักษณะทางสังคมของผู้เรียน และการใช้สื่อออนไลน์อย่างเหมาะสมและมีจริยธรรม

5. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อและอุปสรรคในการดำเนินงาน PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อทำความเข้าใจกลไกและเงื่อนไขความสำเร็จในบริบทจริง

6. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเพื่อศึกษาผลของรูปแบบ PLC บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมของผู้เรียน และเปรียบเทียบกับรูปแบบการดำเนินงานอื่น

References

Abedi, B., & Ametepey, S. (2024). *Investigating social media-driven technology-enhanced learning for teachers' continuing professional development: A systematic mapping review.* Retrieved from https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2025.2513539?src=

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review, 84*(2), 191–215.

Boonmoh, A., & Sanmuang, K. (2024). Challenges of ICT teachers in integrating digital literacy post-Covid-19 curriculum revisions in Thailand's English teacher education programs. *International journal of education and literacy studies, 12*(3), 208-217. Doi: https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.12n.3p.208 (in Thai)

Bunnaen, W., Suwannaporn, P., & Poonpol, S. (2022). The development of professional learning community model for enhancing teaching effectiveness in Thai Schools. *Journal of ecohumanism, 4*(4), 358–368. (in Thai)

Department of Local Administration. (2019). *Provincial administrative organization act, b.e. 2540 (1997) and its amendments*. Bangkok: Department of Local Administration, Ministry of Interior. (in Thai)

Dhamala, B. P. (2024). Peer coaching as a strategy for teachers' professional development. *Okhaldhunga journal, 1*(2), 3–21.

Ferdig, R. E., Pytash, K. E., Kosko, K. W., & Gandolfi, E. (2022). Teachers' experiences of technology integration in the post-pandemic classroom. *Journal of technology and teacher education, 30*(2), 239-266.

Hudson, C. (2024). A conceptual framework for understanding effective professional learning community (PLC) operation in schools. *The journal of educational research, 117*(1), 14–26. Doi: https://doi.org/10.1177/00220574231197364

Ikpuri, J., & Peter, I. (2024). Professional learning communities and teacher instructional effectiveness: A reflective practice approach. *International journal of educational research review, 9*(2), 88–103.

Jones, S. M., Brush, K. E., Ramirez, T., Mayo, Z. X., Marenus, M., Wettje, S., Finney, K., Raisch, N., Podoloff, N., Kahn, J., Barnes, S., Stickle, L., Brion-Meisels, G., McIntyre, J., Cuartas, J., & Bailey, R. (2021). *Navigating SEL from the inside out: Looking inside & across 33 leading SEL programs: A practical resource for schools and OST providers (Revised & expanded second ed.). the easel lab, the harvard graduate school of education.* Retrieved from https://doi.org/10.59656/YD-OS5671.001

Kenan Foundation Asia. (2023). *How professional learning communities are transforming education in Thailand*. Retrieved from https://www.kenan-asia.org/blog/education/professional-learning-communities-thailand/

König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: Teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European journal of teacher education, 43*(4), 608-622. Doi: https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1809650

Liu, H., Li, J., & Zhang, Y. (2024). Digital professional learning communities for teachers: Technology integration and self-efficacy development. *Computers & Education*, 208, 105239.

Machaiwong, S., Athikiat, K., Jetsadawiroj, S., Santhuenkaew, T., & Khawnim, P. (2025). Students' socially desirable characteristics in schools under Nonthaburi Provincial administrative organization. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities, 15*(2), 77-89 (in Thai)

Macià, M., & García, I. (2017). Properties of teacher networks in twitter: Are they related to community-based peer production?. *The international review of research in open and distributed learning, 18*(1),

Mahapoonyanont, T., & Jeerarat, K. (2025). *Visible learning: Educational innovation for shaping 21st century Thai teachers research gate.* Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/386107710 (in Thai)

Mahoney, J. L., Weissberg, R. P., Greenberg, M. T., Dusenbury, L., Jagers, R. J., Niemi, K., Schlinger, M., Schlund, J., Shriver, T. P., Van Ausdal, K., & Yoder, N. (2021). Systemic social and emotional learning: Promoting educational success for all preschool to high school students. *American psychologist, 76*(7), 1128-1142.

Maitreephun, W., Sungtong, E., & Chookamnerd, W. (2025). *Empowering teacher leadership through professional learning communities: Insights from turnaround schools in Southern Thailand. In P. Liu & L. M. Thien (Eds.), turnaround leadership in Southeast Asian countries Springer.* Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-981-96-7894-5_12 (in Thai)

Meesuk, P., Wongrugsa, A., & Wangkaewhiran, T. (2021). Sustainable teacher professional development through professional learning community: PLC. *Journal of teacher education for sustainability, 23*(2), 30–44. (in Thai)

Ministry of Education, Nonthaburi Provincial Office. (2024). *Report of educational information, Nonthaburi Province, Academic Year 2024 Nonthaburi Provincial Education Information Report, Academic Year 2024.* Retrieved from https://ww2.nonthaburi.go.th/ebook/detail/48 (in Thai)

Mostafa, F. (2021). Social media: A flexible collaborative learning space for teacher professional learning to integrate education for sustainability in schools. *Journal of open, flexible and distance learning, 25*(1), 22–31.

Nonthaburi Provincial Administrative Organization. (2023). *Educational management system of local administrative organizations*. Retrieved from http://nontpro.go.th/public/, 23 September 2023. (in Thai)

Oddone, K., Hughes, H., & Lupton, M. (2022). *Teachers' personal learning networks on social media: Opportunities and challenges for professional learning teaching and teacher education, 113.* Retrieved from https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S266732072200001X

Office of the Education Council. (2017). *The national education plan 2017–2036.* Bangkok: Office of the Education Council, Ministry of Education. (in Thai)

Office of the National Education Commission. (2019). *National education act no. 4 B. E. 2562.* Retrieved from https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2057-file.pdf. (in Thai)

Office of the Basic Education Commission. (2008). *Core curriculum of basic education 2008*. Bangkok: Agricultural Cooperatives Association of Thailand. (in Thai)

Panwar, R., Hansen, E., & Kozak, R. (2012). Evaluating social and environmental issues by integrating the legitimacy gap with expectational gaps: An empirical assessment of the forest industry. *Business & Society, 53*(6), 853–875.

Seaton, A. G., Arends, F., & Alibali, M. W. (2024). *A systematic review on the impact of teacher professional development on digital instructional integration and teaching practices.* Retrieved from https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2025.1541031/full

Seaton, J., Li, Y., & Li, R. (2024). *A systematic review on the impact of teacher professional development on digital instructional integration and teaching practices.* Retrieved from https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2025.1541031/full

Sonsupap, K., & Cojorn, K. (2024). A collaborative professional development and its impact on teachers' ability to foster higher-order thinking. *Journal of education and learning (edulearn), 18*(2), 561–569.

Suwanrak, K., & Vanichwatanavorachai, S. (2021). The development of online professional learning community model to enhance learning management ability of students practice with design thinking process for fostering creative innovation ability of elementary school students. *Art education research journal, 13*(2), 184-201. (in Thai)

Wongwanich, S. (2019). *The analysis of needs assessment.* (4th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

Yamane. (1967). *Statistics, an introductory analysis.* (2nd ed.). New York: Harper & Row.



ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 : ศึกษากรณีการลักเด็กข้ามชาติ

Legal Problems on the Enforcement of the Act on International Cooperation in Civil Matters Regarding Breach of Custody Rights, B.E. 2555 (2012): A Study on International Child Abduction

นรมน อรุณฤทธิเดชา
Noramon Arunritthidecha
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Faculty of Law, Chulalongkorn University
Received: December 25, 2025
Revised: January 21, 2026
Accepted: January 22, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 ศึกษากรณีการลักเด็กข้ามชาติ (2) ศึกษาการกำหนดความรับผิดทางอาญา กรณีการลักพาเด็กข้ามชาติ และ (3) ศึกษาการตีความและปรับใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1582 กับกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติ เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว และการแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งงานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยทางเอกสารเป็นหลัก ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 นั้น ยังมีความล่าช้า ส่งผลให้ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญากรุงเฮกว่าด้วยลักษณะทางแพ่งในการลักพาตัวเด็กข้ามชาติ ค.ศ. 1980 ส่วนการกำหนดความรับผิดทางอาญาสำหรับกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติอาจไม่ได้คุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กทุกกรณีเสมอไป และการตีความและปรับใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1582 กับกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติยังมีความไม่ชัดเจน หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นออกมาตรการทางกฎหมาย ตลอดจนกำหนดแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน และการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1582 อันเป็นการแก้ไขทั้งในเชิงกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการแก้ไขในเชิงกฎหมาย จะช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่สัมฤทธิ์ผล ตรงตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย พร้อมกับเกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการลักพาเด็กข้ามชาติต่อไป

คำสำคัญ: การลักพาเด็กข้ามชาติ; ผู้ประสานงานกลาง; อำนาจปกครองบุตร; ประโยชน์สูงสุดของเด็ก

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) to study the problems in the enforcement of the Act on International cooperation in civil matters regarding Breach of Custody Rights, B.E. 2555 (2012), focusing on cases of international child abduction (2) to study the imposition of criminal liability in cases of international child abduction and (3) to study the interpretation and application of section 1582 of the civil and commercial code in cases of international child abduction, to propose recommendations for enforcement of the Act, as well as amendments to the criminal code, the civil and commercial code, and other related laws. This research is qualitative research by using documentary research methods. The findings reveal that the operations of the authorities responsible for enforcing the Act, remain delayed, resulting in non-compliance with the principles of the convention on the civil aspects of International Child Abduction 1980. The imposition of criminal liability in cases of international child abduction may not always protect the welfare and safety of the child in every case. Moreover, the interpretation and application of section 1582 of the civil and commercial code in cases of international child abduction remain unclear. If the relevant organizations establish appropriate legal measures, prescribe clear operational guidelines, and amend section 1582 of the civil and commercial code, both in terms of procedural practice and substantive law, it would help ensure that the enforcement of existing laws is effective and aligned with their objectives, while also contributing to the resolution of issues related to international child abduction.

Keywords: International Child Abduction; Central Authority; Child Custody Parental Responsibility Parental Power; Best Interests of the Child

บทนำ

ในหลายครอบครัวพหุวัฒนธรรม (Multi-cultural family) คู่รักหรือคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะต้องจากประเทศภูมิลำเนาหรือบ้านเกิดที่ตนคุ้นเคย และย้ายถิ่นฐานไปอาศัยอยู่กับคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่งที่อีกประเทศหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานและการเริ่มต้นชีวิตครอบครัวในประเทศใหม่ อาจทำให้คู่รักหรือคู่สมรสประสบปัญหาในความสัมพันธ์ หากเป็นครอบครัวที่มีบุตรผู้เยาว์รวมอยู่ด้วย ปัญหาครอบครัวอาจรวมถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุตรผู้เยาว์ เช่น ปัญหาการอุปการะเลี้ยงดูบุตร การใช้อำนาจปกครองบุตรหรือสิทธิในการเลี้ยงดูบุตร (Rights of custody) และสิทธิเยี่ยมเยียนบุตร (Rights of access หรือ Rights of visitation) เมื่อต้องการที่พึ่งทางจิตใจ คู่รักหรือคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เดินทางกลับมาที่ประเทศภูมิลำเนาหรือประเทศอื่นใดในโลกนี้มักจะพาบุตรผู้เยาว์มาด้วย โดยไม่ได้รับความยินยอมจากคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรร่วมกันตามกฎหมาย หรือที่เรียกว่า “การลักพาเด็ก (Child abduction) หรือ (Wrongful removal)” หรือในกรณีที่ได้รับความยินยอมแล้วกลับไม่ได้นำบุตรผู้เยาว์เดินทางกลับมายังประเทศต้นทางภายในระยะเวลากำหนดตามที่ได้รับความยินยอม หรือภายหลังจากที่ได้เพิกถอนความยินยอมดังกล่าวแล้ว หรือที่เรียกว่า “การกักตัวเด็กไว้ หรือหน่วงเหนี่ยวเด็กไว้ (Retention)” ทั้งสองกรณีดังกล่าวเป็นการลักพาตัวบุตรหรือกักตัวบุตรไว้โดยมิชอบด้วยกฎหมายของบิดาหรือมารดาผู้มีอำนาจปกครองฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกรวมกันว่า “การลักพาเด็กข้ามชาติ (International Child Abduction)”

แม้ว่าการลักพาเด็กจะเป็นการกระทำที่ทำต่อบุตรโดยตรงและเป็นการละเมิดสิทธิของบุตรที่จะต้องได้

รับการดูแลเอาใจใส่ทั้งจากบิดามารดาในด้านของสุขภาพกายและจิตก็ตาม แต่การลักพาเด็กยังเป็นการละเมิดอำนาจปกครองบุตรของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไป (Left-behind parent) ด้วยเหตุนี้ จึงต้องมีความร่วมมือระหว่างประเทศเกิดขึ้นเพื่อเพิ่มโอกาสในการติดตามและส่งเด็กคืนถิ่นที่อยู่ตามปกติผ่านอนุสัญญาที่ตราขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในการคุ้มครองเด็กและการคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้อำนาจปกครอง คือ อนุสัญญากรุงเฮกว่าด้วยลักษณะทางแพ่งในการลักพาตัวเด็กข้ามชาติ (The Convention on the Civil Aspects of International Child Abduction 1980) (ต่อไปนี้จะเรียกว่า Hague Convention) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะ “ให้มีการประกันการดำเนินการส่งตัวเด็กซึ่งถูกลักพาหรือถูกหน่วงเหนี่ยวโดยมิชอบด้วยกฎหมายที่อยู่ในรัฐภาคีใดกลับคืนโดยเร็ว และให้มีการประกันว่าอำนาจในการปกครอง และสิทธิที่จะได้พบและเยี่ยมเยียนซึ่งกันและกันภายใต้กฎหมายของรัฐภาคีหนึ่งจะได้รับการรับรองให้มีผลในรัฐภาคีนั้น” ดังที่ปรากฏอยู่ในข้อ 1 ของ Hague Convention โดย Hague Convention ฉบับนี้เป็นกฎหมายแพ่งระหว่างประเทศ

ในปัจจุบัน มีประเทศที่เป็นรัฐภาคีของ Hague Convention ทั้งสิ้นจำนวน 103 ประเทศ ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย โดยประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญานี้โดยการภาคยานุวัติ (Accession) และให้อนุสัญญาฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 โดยประเทศไทยได้มีการตรากฎหมายภายในต่อมาในภายหลัง คือ พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 (ต่อไปนี้จะเรียกว่า พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ) ซึ่งยังคงมีผลบังคับใช้อยู่จนถึงปัจจุบัน โดยกำหนดให้ผู้ประสานงานกลาง (Central Authority) ผู้มีอำนาจหน้าที่ประสานงานในการให้ความช่วยเหลือตามพระราชบัญญัตินี้ คือ อัยการสูงสุดหรือผู้ที่อัยการสูงสุดมอบหมาย และกำหนดให้ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง เป็นเพียงศาลเดียวที่มีเขตอำนาจในการพิจารณาคดี ตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ

แม้พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ มีผลบังคับใช้มานานแล้ว แต่ยังคงพบปัญหาในทางปฏิบัติอันทำให้การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว และ Hague Convention ในการปกป้องคุ้มครองเด็กให้พ้นจากภยันตรายอันเกิดจากการถูกพาไปหรือกักตัวไว้โดยมิชอบและส่งคืนเด็กกลับสู่ประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติโดยเร็ว รวมทั้งรับรองให้มีการคุ้มครองสิทธิในการพบและเยี่ยมเยียนเด็กไม่บรรลุผลเท่าที่ควร โดยสามารถแบ่งออกเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ (1) ขั้นตอนการรับคำร้องขอให้ส่งเด็กกลับคืนประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ตามปกติจากผู้ประสานงานกลางล่าช้า (2) ขั้นตอนการดำเนินการสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็กของสำนักงานตำรวจแห่งชาติล่าช้า และ (3) ขั้นตอนการพิจารณาคดีการลักพาเด็กข้ามชาติของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางล่าช้า เนื่องจากภาระงานและการขาดหลักเกณฑ์กำหนดกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ประสานงานกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสานงานกลาง ตามพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ มาตรา 10 และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ทำให้การส่งตัวเด็กกลับคืนประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติในกรณีประเทศไทยเป็นผู้ถูกร้องขอไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ Hague Convention ที่กำหนดให้ต้องมีการดำเนินการส่งตัวเด็กซึ่งถูกลักพาหรือถูกหน่วงเหนี่ยวโดยมิชอบด้วยกฎหมายที่อยู่ในรัฐภาคีใดกลับคืนโดยเร็ว

ดังนั้น ปัญหาการลักพาเด็กข้ามชาติจึงเป็นปัญหาที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาและศึกษากฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศ ในประเด็นเกี่ยวกับสิทธิเด็ก ประเภทของผู้ประสานงานกลางและการดำเนินการของผู้ประสานงานกลาง การกำหนดความรับผิดทางอาญาของกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติ และการตีความและปรับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการถอนอำนาจปกครองบุตร เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการบังคับใช้และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยที่ยังมีข้อบกพร่อง ไม่ชัดเจน และไม่ครอบคลุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของ Hague Convention ในการคุ้มครองสิทธิของเด็ก โดยการส่งตัวเด็กซึ่งถูกลักพาหรือถูกหน่วงเหนี่ยวโดยมิชอบด้วยกฎหมายที่อยู่ในรัฐภาคีใดกลับคืนโดยเร็ว และการคุ้มครองของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไปอย่างเต็มที่ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและสภาพจิตใจที่ดีของเด็กเพื่อให้เติบโต

ไปเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพแก่สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจแนวความคิดพื้นฐาน และความเป็นมาของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่ง ลักษณะ รูปแบบและประเภทของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่ง รวมถึงวิธีการให้ความคุ้มครองเด็กต่อการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่ง

2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายทั้งในทางแพ่งและทางอาญาต่อกรณีของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่งของประเทศไทยและต่างประเทศ

3. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในกรณีของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่ง

4. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายทั้งในทางแพ่งและทางอาญาต่อกรณีของการลักพาเด็กข้ามชาติของต่างประเทศมาปรับใช้กับประเทศไทยได้ อันจะเป็นการคุ้มครองสิทธิของเด็กและของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไป

5. เพื่อศึกษาการบังคับใช้และการตีความกฎหมายเกี่ยวกับการเพิกถอนอำนาจปกครองเหนือตัวบุตรของผู้ใช้อำนาจปกครองต่อกรณีของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่งของประเทศไทยและต่างประเทศ

6. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการเพิกถอนอำนาจปกครองเหนือตัวบุตรต่อกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่งของประเทศไทย อันจะเป็นการคุ้มครองสิทธิของเด็กและของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ แนวคิดด้านสิทธิเด็ก ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดว่าด้วยเด็กเป็นผู้ทรงสิทธิ (Subject of rights)

วัตถุประสงค์ของ Hague Convention ปรากฏอยู่ในข้อ 1 ก) ซึ่งระบุว่า “ให้มีการประกันการดำเนินการส่งตัวเด็กซึ่งถูกลักพา หรือถูกหน่วงเหนี่ยวโดยมิชอบด้วยกฎหมายที่อยู่ในรัฐภาคีใดกลับคืนโดยเร็ว” ด้วยเหตุนี้ Hague Convention จึงมีแนวคิดกำหนดให้เด็กเป็นเสมือนหนึ่งวัตถุ (Objects) ที่ต้องถูกส่งกลับโดยพลัน

อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (The United Nations Convention on the Rights of the Child 1989) (ต่อไปนี้จะเรียกว่า CRC) เป็นอนุสัญญาที่ให้ความรับรองและคุ้มครองสิทธิเด็กตามที่ปรากฏในข้อ 1 ถึงข้อ 41 ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 หลักการ ได้แก่ (1) หลักการให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล เช่น การรับรองสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของเด็ก (2) หลักการคุ้มครองร่างกาย ชีวิต เสรีภาพ และสวัสดิภาพของเด็ก (3) หลักการให้ความคุ้มครองสิทธิพลเมือง (4) หลักการให้ความคุ้มครองเด็กที่กระทำความผิด (5) หลักการคุ้มครองเด็กผู้ด้อยโอกาส และ (6) หลักการให้สวัสดิการสังคมแก่เด็ก ดังนั้น CRC จึงกำหนดให้เด็กเป็นผู้ทรงสิทธิ (Subject of rights) อย่างอิสระ โดยเป็นมนุษย์ที่มีความเป็นปัจเจก มิใช่เพียงวัตถุแห่งข้อพิพาทระหว่างบิดามารดา

2. แนวคิดว่าด้วยสิทธิเด็กในการมีความสัมพันธ์และติดต่อกับบิดามารดาทั้งสองฝ่าย (Rights to maintain personal relations and direct contact with both parents)

เนื่องจากโดยสภาพความเป็นจริงของคดีลักพาเด็กข้ามชาติ เด็กมักจะมีโอกาสจำกัดในการติดต่อกับบิดาหรือมารดาฝ่ายที่ถูกลักพาตัวไป เช่น ผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ลักพาตัวเด็กมาตัดการติดต่อเด็กกับผู้ใช้อำนาจปกครองอีกฝ่ายอย่างสิ้นเชิง ส่งผลให้เด็กไม่สามารถติดต่อสัมพันธ์กับบิดามารดาได้ทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ Hague Convention อาจให้ความสำคัญกับ “สถานที่ทางภูมิศาสตร์” ที่เด็กอาศัยอยู่ มากกว่าการคุ้มครองสิทธิของเด็กในประเด็นเกี่ยวกับการมีความสัมพันธ์และติดต่อกับมารดา (Betina Borisova, 2564) หากพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของ Hague Convention คือ การรับรองให้มีการส่งตัวเด็กกลับไปยังประเทศที่เป็นถิ่นที่อยู่ปกติของเด็กโดยเร็ว มิใช่เพื่อส่งกลับไปยังบิดาหรือมารดาที่ถูกลักพาเด็กไป ซึ่งหมายความว่า ไม่มีหลักประกันว่าเมื่อเด็กถูกส่งตัวกลับแล้ว เด็กจะสามารถมีการติดต่อสัมพันธ์กับบิดาหรือมารดาที่ถูกลักพาเด็กไป

อย่างไรก็ตาม ประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเด็กและบิดามารดาพิจารณาได้จาก ข้อ 9 (3) ของ CRC ซึ่งให้การคุ้มครองแก่สิทธิเด็กในการมีความสัมพันธ์และติดต่อกับบิดามารดาทั้งสองฝ่าย

3. แนวคิดว่าด้วยการรับฟังเด็ก (Rights to express their views)

Hague Convention มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของเด็กอยู่ใน ข้อ 13 ซึ่งระบุว่า “หน่วยงานทางฝ่ายตุลาการหรือทางฝ่ายปกครอง อาจปฏิเสธที่จะสั่งให้ส่งคืนตัวเด็ก ถ้าปรากฏว่า เด็กนั้นโต้แย้งการส่งกลับและเด็กนั้นมีอายุและวุฒิภาวะในระดับที่สมควรจะต้องคำนึงถึงความเห็นของเด็กนั้นด้วย”

ในขณะเดียวกัน CRC รับรองสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของเด็กเช่นเดียวกัน ซึ่งพิจารณาได้จากข้อ 12 (1) ซึ่งระบุว่า “รัฐภาคีจะประกันแก่เด็กที่สามารถมีความคิดเห็นเป็นของตนได้แล้ว ซึ่งสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นเหล่านั้นโดยเสรีในทุก ๆ เรื่องที่มีผลกระทบต่อเด็ก ทั้งนี้ความคิดเห็นดังกล่าวของเด็กจะได้รับการพิจารณาตามสมควรแก่อายุและวุฒิภาวะของเด็กนั้น” และข้อ 12 (2) ซึ่งระบุว่า “เพื่อความมุ่งประสงค์นี้ เด็กจะได้รับโดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสที่จะมีสิทธิ มีเสียงในกระบวนการ พิจารณาทางตุลาการ และทางปกครองใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็ก ไม่ว่าโดยตรง หรือโดยผ่านผู้แทน หรือองค์กรที่เหมาะสมในลักษณะที่สอดคล้องกับระเบียบวิธีปฏิบัติตามกฎหมายภายใน”

จากบทบัญญัติของอนุสัญญาทั้งสองฉบับข้างต้นจะเห็นว่า ทั้งสองอนุสัญญาใช้หลักการเดียวกัน คือ หลักการในการรับฟังความคิดเห็นของเด็กนั้น เด็กจะต้องมีอายุและวุฒิภาวะที่เหมาะสมในการแสดงความคิดเห็น

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณา Hague Convention ข้อ 13 ข้างต้นแล้วจะเห็นว่า เด็กจะมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาได้ก็ต้องเข้าข้อยกเว้นกรณีเด็กคัดค้านการส่งกลับและต้องมีอายุและวุฒิภาวะที่เหมาะสม เพื่อให้ศาลสามารถนำความคิดเห็นของเด็กมาประกอบการพิจารณาได้ ในทางตรงกันข้าม ข้อ 12 ของ CRC ระบุว่า เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับฟังความคิดเห็นของตน ไม่เพียงเฉพาะแต่เด็กที่คัดค้านเท่านั้น

ในทางปฏิบัติของประเทศไทย ทั้งในขั้นตอนของกระบวนการไกล่เกลี่ยของผู้ประสานงานกลาง ตามพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ มาตรา 5 และของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 31 และ 147 ต่างก็มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการรับฟังเด็กของผู้ประสานงานกลางและศาลเช่นกัน ทั้งนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าการรับฟังความคิดเห็นของเด็กในคดีลักพาเด็กข้ามชาตินั้น ศาลควรใช้ดุลพินิจในการรับฟังเด็กอย่างเคร่งครัด แม้ว่าเด็กที่คัดค้านการส่งตัวกลับจะมีอายุและวุฒิภาวะที่เหมาะสมในการแสดงความคิดเห็นก็ตาม และแม้ว่าความประสงค์ของเด็กจะมีความสำคัญ แต่ผู้พิพากษาจำเป็นต้องพิจารณาด้วยว่า เด็กถูกครอบงำทางความคิดจากบิดามารดาฝ่ายที่กำลังควบคุมดูแลอยู่หรือไม่ เพียงใด (จิรนิติ หะวานนท์, 2555)

4. แนวคิดว่าด้วยประโยชน์สูงสุดของเด็ก (the best interests of the child)

Hague Convention ไม่ได้ปรับใช้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด (Paramountcy principle) กับเด็กโดยตรง แต่ Hague Convention ใช้ข้อสันนิษฐาน ได้แก่ การลักพาตัวเด็กข้ามประเทศถือเป็นการขัดต่อผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก การส่งตัวกลับโดยเร็วจะส่งเสริมผลประโยชน์สูงสุดของเด็กโดยเป็นการรับรองสิทธิของเด็กในการติดต่อกับทั้งบิดามารดา สนับสนุนความต่อเนื่องในการดำเนินชีวิตของเด็ก และทำให้แน่ใจว่าศาลที่มีเขตอำนาจศาลที่เหมาะสมที่สุดจะตัดสินในประเด็นอำนาจปกครองและสิทธิเยี่ยมเยียนบุตร และหลักการของการส่งตัวกลับโดยเร็วจะส่งเสริมประโยชน์สูงสุดของเด็กโดยทั่วไป เนื่องจากทำหน้าที่ช่วยยับยั้งการลักพาตัวเด็กข้ามชาติ และฟื้นฟูสถานะเดิมที่มีอยู่ก่อนการลักพาตัว (status quo) (Elisa Pérez-Vera, 2525) การส่งคืนโดยเร็วถือว่าทำให้ผู้ใช้อำนาจปกครองที่ลักพาตัวไม่ได้รับผลประโยชน์ใด ๆ ที่ตนอาจได้รับ (Betina Borisova, 2564)

อย่างไรก็ตาม CRC รับรองประโยชน์สูงสุดของเด็กในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญลำดับแรก (A Primary Consideration) ตามที่ระบุไว้ข้อ 3 (1)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ได้แก่ แนวคิดทางกฎหมายอาญา ดังต่อไปนี้

การกำหนดความรับผิดอาญา กรณีการลักพาเด็กข้ามชาติ ในสหรัฐอเมริกา และประเทศแคนาดา สหรัฐอเมริกากำหนดให้การลักพาเด็กข้ามชาติเป็นความผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดอาญาเกี่ยวกับการลักพาเด็กข้ามชาติ พ.ศ. 2536 (International Parental Kidnapping Crime Act of 1993) ซึ่งสะท้อน

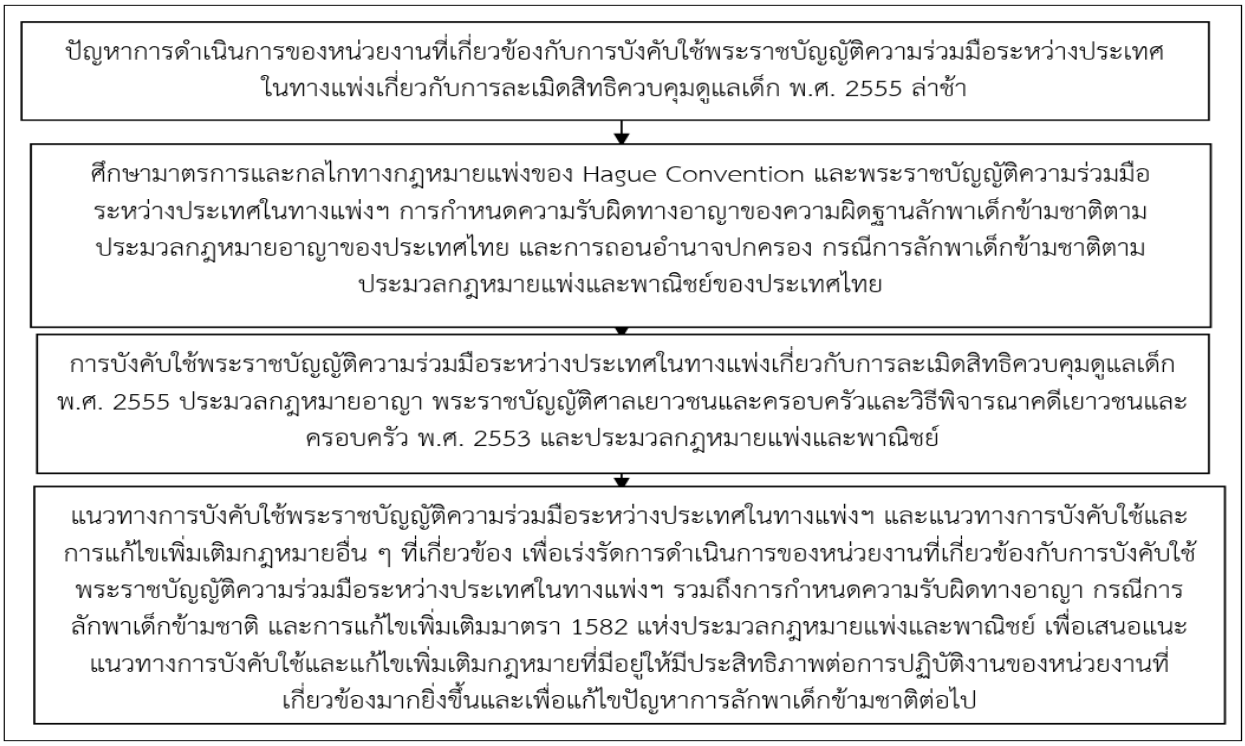
ถึงความสำคัญอย่างยิ่งที่สหรัฐอเมริกาให้ต่อปัญหาการลักพาเด็กข้ามชาติ และนับเป็นครั้งแรกที่การกระทำดังกล่าวถูกกำหนดให้เป็นความผิดอาญาระดับชาติ (Federal Felony Offense)

ส่วนประเทศแคนาดา มองว่า การลักพาเด็กข้ามชาติ แม้เด็กจะไม่ตกอยู่ในอันตรายทางร่างกาย แต่ชีวิตของเด็กที่ถูกลักพาตัวไปก็หยุดชะงักอย่างมาก เด็กถูกบิดามารดาพรากไปซึ่งความปลอดภัย ความมั่นคง และความต่อเนื่องในชีวิต วัตถุประสงค์ของมาตรา 282 และ 283 (1) ของประมวลกฎหมายอาญา จึงมีไว้เพื่อป้องกันผลดังกล่าว และส่งเสริมให้ผู้ปกครองจัดการเรื่องสิทธิในการดูแลเด็ก และปฏิบัติตามคำสั่งศาลใด ๆ ที่เกิดขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 ได้แก่ แนวคิดด้านการจำกัดหรือแทรกแซงอำนาจปกครอง ดังต่อไปนี้

ศิริพร กายแก้ว (2565) อำนาจปกครองบุตรภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก สามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็น 2 แนวทาง ได้แก่ (1) การพิจารณาหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก ในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด (The Paramount Consideration) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับประโยชน์สูงสุดของเด็กเหนือกว่าการพิจารณาประโยชน์อื่น ๆ ในสถานการณ์นั้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นการยึดถือหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กเพียงประการเดียว โดยใช้เพื่อมุ่งคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็ก (2) การพิจารณาหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก ในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญลำดับแรก (A Primary Consideration) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ว่าในการพิจารณาหรือการตัดสินใจใด ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิของเด็กจะต้องคำนึงถึงหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นลำดับแรกเสมอ กล่าวคือ จะต้องเป็นการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบกันว่าในสถานการณ์นั้น ๆ ประโยชน์สูงสุดของเด็กกับประโยชน์อื่น ๆ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องใด เพื่อที่จะรักษาความสมดุลกันระหว่างประโยชน์ของเด็กกับประโยชน์หรือสิทธิของบุคคลอื่นในสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการปกป้องคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็ก โดยพิจารณาถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ หากผู้ใช้อำนาจปกครองใช้อำนาจปกครองโดยมิชอบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวบุตรหรือทรัพย์สินของบุตรก็ตาม จำเป็นที่จะต้องถอนอำนาจปกครองของบิดามารดาทั้งหมดหรือแต่บางส่วน เพื่อไม่ให้เป็นการละเมิดต่อหลักการดังกล่าวข้างต้น อย่างไรก็ตาม การถอนอำนาจปกครองนี้ จะต้องดำเนินการในกรณีที่จำเป็นเท่านั้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 *กรอบแนวคิดการวิจัย*

สมมติฐานการวิจัย

พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นกฎหมายอนุวัติการ Hague Convention มีเจตนารมณ์ในการปกป้องคุ้มครองเด็กให้พ้นจากภัยอันตราย อันเกิดจากการถูกพาไปหรือกักตัวไว้โดยมิชอบ และส่งคืนเด็กกลับสู่ประเทศซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ปกติโดยเร็ว รวมทั้งรับรองให้มีการคุ้มครองสิทธิในการพบและเยี่ยมเยียนเด็ก อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังพบปัญหาในการบังคับใช้ใน 3 เรื่องใหญ่ ได้แก่ การดำเนินการของผู้ประสานงานกลางล่าช้า การค้นหาตำแหน่งที่อยู่ของเด็กล่าช้า และการมีคำสั่งให้ส่งตัวเด็กกลับคืนล่าช้า ดังนั้น จึงต้องศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อเสนอแนะแนวทางการบังคับใช้และการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายของประเทศไทยที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้นและเพื่อแก้ไขปัญหาการลักพาเด็กข้ามชาติต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาและวิจัยนั้นเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารด้วยการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลทางเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) และนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายของประเทศไทย และกฎหมายต่างประเทศ ในประเด็นเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายภายในที่อนุวัติการ Hague Convention ประเภทของผู้ประสานงานกลางและการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานกลาง การกำหนดความรับผิดทางอาญาของฐานความผิดลักพาเด็กข้ามชาติ และการเพิกถอนอำนาจปกครองบุตรของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ลักพาเด็กหรือหน่วงเหนี่ยวเด็กไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้ได้ดำเนินการผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์และอภิปราย รวมถึงได้เสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาการบังคับใช้กฎหมายซึ่งเป็นหัวข้อของการวิจัย ด้วยการค้นคว้าข้อมูลในเอกสาร ตำรา บทความ ตัวบท กฎหมาย คำพิพากษาของศาล และเอกสารอื่น ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย แล้วนำมาทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เปรียบเทียบหาข้อสรุปและเพื่อเสนอแนะแนวทางการบังคับใช้และแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใช้เวลาเริ่มตั้งแต่ 21 มกราคม พ.ศ. 2568 ถึง 18 ธันวาคม พ.ศ. 2568 รวม 11 เดือน

ผลการวิจัย

1. แนวความคิดพื้นฐาน และความเป็นมาของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่ง ลักษณะ รูปแบบและประเภทของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่ง รวมถึงวิธีการให้ความคุ้มครองเด็กต่อการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่ง

จากการศึกษาพบว่า ที่ประชุมแห่งกรุงเฮกว่าด้วยกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล (Hague Conference on Private International Law) จัดทำอนุสัญญากรุงเฮกว่าด้วยลักษณะทางแพ่งในการลักพาตัวเด็กข้ามชาติ ค.ศ. 1980 ขึ้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2523 โดยมีวัตถุประสงค์หลักจำนวน 2 ข้อ ตามที่ปรากฏอยู่ในข้อ 1 ของอนุสัญญา ได้แก่ ให้มีการประกันการดำเนินการส่งตัวเด็กซึ่งถูกลักพา หรือถูกหน่วงเหนี่ยวโดยมิชอบด้วยกฎหมายที่อยู่ในรัฐภาคีใดกลับคืนโดยเร็ว และให้มีการประกันว่าอำนาจในการปกครองและสิทธิที่จะได้พบและเยี่ยมเยียนซึ่งกันและกันภายใต้กฎหมายของรัฐภาคีหนึ่ง จะได้รับการรับรองให้มีผลในรัฐภาคีนั้น ดังนั้น Hague Convention มีผลใช้บังคับระหว่างรัฐภาคีเท่านั้น และ Hague Convention ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดความรับผิดทางอาญาต่อกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติ

ในการรับรองสิทธิเด็กนั้น ข้อ 13 ของ Hague Convention ให้เด็กมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาได้ หรือการรับฟังความคิดเห็นของเด็ก ก็ต่อเมื่อกรณีต้องด้วยข้อยกเว้น กล่าวคือ เด็กคัดค้านการส่งตัวกลับ และเด็กต้องมีอายุและวุฒิภาวะที่เหมาะสม เพื่อให้ศาลสามารถนำความคิดเห็นของเด็กมาประกอบการพิจารณาได้

อย่างไรก็ตาม Hague Convention ไม่ได้ปรับใช้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีความ

สำคัญที่สุด (Paramountcy principle) กับเด็กโดยตรง แต่ Hague Convention ใช้ข้อสันนิษฐานที่ว่า การส่งตัวกลับโดยเร็วจะส่งเสริมผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก โดยเป็นการรับรองสิทธิของเด็กในการติดต่อกับทั้งบิดามารดา สนับสนุนความต่อเนื่องในการดำเนินชีวิตของเด็ก และทำให้แน่ใจว่าศาลที่มีเขตอำนาจศาลที่เหมาะสมที่สุดจะตัดสินในประเด็นอำนาจปกครองและสิทธิเยี่ยมเยียนบุตร กล่าวคือ ศาลที่ตั้งอยู่ในประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติของเด็กก่อนถูกลักพาหรือหน่วงเหนี่ยวไว้ ซึ่งเป็นศาลที่เด็กมีจุดเกาะเกี่ยว (connection) มากที่สุด

เมื่อเกิดกรณีการลักพาตัวเด็กข้ามชาติแล้ว ผู้ใช้อำนาจปกครองสามารถดำเนินการได้ 2 วิธี กล่าวคือ การดำเนินการผ่านผู้ประสานงานกลาง ตามข้อ 8 ของ Hague Convention หรือการยื่นคำร้องขอให้ส่งตัวเด็กกลับคืนต่อศาลที่มีเขตอำนาจตามข้อ 29 ของ Hague Convention

โดยจากการศึกษาพบว่า การดำเนินการผ่านผู้ประสานงานกลาง ตามข้อ 8 ของ Hague Convention นั้น ในหลายรัฐภาคีประสบปัญหาความล่าช้าในการดำเนินการผ่านผู้ประสานงานกลาง ตามข้อ 8 ของ Hague Convention กล่าวคือ แม้ว่า Hague Convention จะกำหนดให้แต่ละรัฐภาคีจัดตั้งผู้ประสานงานกลางขึ้น แต่ในการดำเนินการผ่านผู้ประสานงานกลางนั้นจะต้องมีการจัดเตรียมเอกสารให้ครบถ้วนตามรูปแบบและภาษาที่กำหนด ทำให้เกิดความล่าช้าและเกิดค่าใช้จ่ายจำนวนมากในขั้นตอนดังกล่าว นอกจากนี้ การดำเนินการงานของผู้ประสานงานกลางอาจต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในการสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็ก ซึ่งหากเกิดความล่าช้า ผู้ประสานงานกลางก็ไม่อาจดำเนินการในขั้นตอนอื่น ๆ ต่อไป การดำเนินการผ่านผู้ประสานงานกลางจึงยังปรากฏจุดอ่อนเชิงโครงสร้างของกลไกการส่งเด็กกลับคืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อระยะเวลาในการดำเนินการตามอนุสัญญา ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องระหว่างหลักการของ Hague Convention และการดำเนินการในทางปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในความเป็นจริง

2. มาตรการทางกฎหมายทั้งในทางแพ่งและทางอาญาต่อกรณีของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่งของประเทศไทยและต่างประเทศ

เมื่อเกิดกรณีการลักพาตัวเด็กข้ามชาติมายังประเทศไทยแล้ว ผู้ใช้อำนาจปกครองสามารถดำเนินการได้ 2 วิธี กล่าวคือ การดำเนินการผ่านผู้ประสานงานกลาง ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ หรือการยื่นคำร้องขอให้ส่งตัวเด็กกลับคืนต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยไม่ได้กำหนดความรับผิดอาญา กรณีการลักพาเด็กข้ามชาติไว้ จึงมีเพียงมาตรการทางแพ่งในการยุติข้อพิพาทเกี่ยวกับการการลักพาเด็กข้ามชาติเท่านั้น ซึ่งการที่ประเทศไทยไม่ได้กำหนดให้การลักพาเด็กข้ามชาติเป็นความรับผิดทางอาญาส่งผลให้สำนักงานแห่งชาติ ซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสานงาน ใช้ระยะเวลาหลายเดือนในการสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็ก เนื่องจากภาระงานของเจ้าพนักงานตำรวจและความร้ายแรงของคดีลักพาเด็กข้ามชาตินั้นเป็นเพียงการกระทำละเมิดทางแพ่ง ประกอบกับผู้ที่ลักพาเด็กก็เป็นผู้ใช้อำนาจปกครองหาใช่บุคคลอื่นที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายไม่ เจ้าพนักงานตำรวจจึงให้ความสำคัญต่อคดีอาญาที่มีความร้ายแรงต่อประชาชนก่อน

จากการศึกษาเปรียบเทียบรัฐภาคีของ Hague Convention จำนวน 103 ประเทศ พบว่า แต่ละรัฐภาคีต่างมีมาตรการทางแพ่งต่อกรณีของการลักพาเด็กข้ามชาติ และมีการกำหนดประเภทของผู้ประสานงานกลางไว้แตกต่างกัน กล่าวคือ จากการศึกษาพบว่า ใน 102 ประเทศ (เนื่องจากไม่ปรากฏข้อมูลผู้ประสานงานกลางของสาธารณรัฐอิรัก) จาก 103 ประเทศที่เป็นรัฐภาคีของ Hague Convention นั้น แต่ละรัฐภาคีจัดให้มีผู้ประสานกลางโดยแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงยุติธรรม (จำนวน 46 ประเทศ) กระทรวงการต่างประเทศ (จำนวน 9 ประเทศ) สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย (จำนวน 8 ประเทศ) หน่วยงานอื่น ๆ (จำนวน 37 ประเทศ) และหลายหน่วยงาน (จำนวน 2 ประเทศ) โดยการดำเนินการของผู้ประสานงานกลางของแต่ละรัฐภาคีมีความคล้ายคลึงกันตามที่กำหนดไว้ใน Hague Convention อย่างไรก็ตาม หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสานงานกลางในการสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็กแตกต่างกันในแต่ละรัฐภาคี แล้วแต่กฎหมายภายใน หรือระบบกฎหมายของแต่ละรัฐภาคี

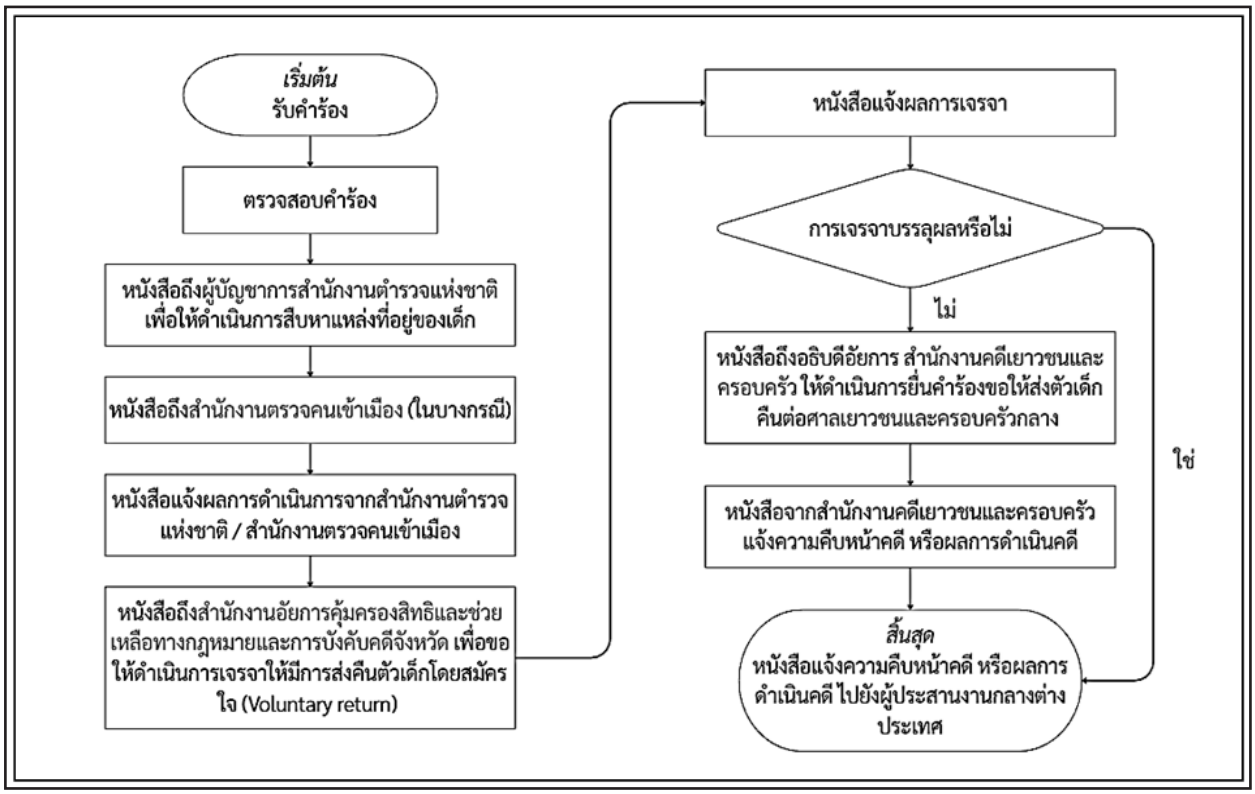
สำหรับมาตรการทางอาญานั้น จากการศึกษาพบว่า จากรัฐภาคีทั้ง 103 ประเทศนั้น มีทั้งสิ้น 38 ประเทศที่กำหนดให้การลักพาเด็กข้ามชาติเป็นความรับผิดทางอาญา เช่น สหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สาธารณรัฐฝรั่งเศส ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐเกาหลี ราชอาณาจักรนอร์เวย์ และสหรัฐเม็กซิโก

3. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในกรณีของการลักพาเด็กข้ามชาติในทางแพ่ง อันเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างในทางปฏิบัติของกลไกการส่งเด็กกลับคืนสู่ประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติของประเทศไทย ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องกับหลักการของ Hague Convention กล่าวคือ การส่งเด็กกลับคืนประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติโดยเร็ว

ปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัญหาหลัก ดังนี้

3.1 ปัญหาการดำเนินการของผู้ประสานงานกลางล่าช้า

จากการศึกษาของผู้เขียนตามข้อมูลที่ได้รับจากสำนักงานต่างประเทศ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ในทางปฏิบัติแล้ว ในการดำเนินการตาม Hague Convention ตั้งแต่การเริ่มต้นกระบวนการรับคำร้อง (Hague Convention Application) ผู้ประสานงานกลางของประเทศไทยมีแนวปฏิบัติจำนวน 10 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 2 *การดำเนินการของผู้ประสานงานกลางของประเทศไทย*
ที่มา: *ผู้เขียน*

จากการศึกษาพบปัญหาที่ก่อให้เกิดความล่าช้าในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ในการรับคำร้องและการตรวจสอบคำร้อง พบปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบของเอกสารและคำแปลภาษาไทย กล่าวคือ คำร้องขอและเอกสารประกอบไม่ได้จัดทำในรูปแบบและจัดทำคำแปลภาษาไทยตามที่ระบุไว้ในระเบียบของผู้ประสานงานกลางว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือและการขอความช่วยเหลือตามกฎหมายว่าด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2556 ส่งผลให้ผู้ประสานงานกลางไม่สามารถให้ความช่วยเหลือในขั้นตอนต่อไปได้

ในการดำเนินการเจรจาให้มีการส่งคืนตัวเด็กโดยสมัครใจ (Voluntary return) จากการศึกษาพบว่า ผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ลักพาตัวเด็กมามักใช้ขั้นตอนนี้ในการประวิงเวลาในการส่งตัวเด็กคืน หรือเพื่อให้เด็กปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ และผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ลักพาตัวเด็กมามักปฏิเสธการส่งตัวเด็กกลับคืนโดยสมัครใจในชั้นนี้ ทั้งที่วัตถุประสงค์ของการเจรจาเป็นไปเพื่อให้มีการส่งคืนตัวเด็กโดยสมัครใจ เพื่อให้เด็กสามารถถูกส่งตัวกลับไปยังประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติได้โดยเร็ว แต่ผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ลักพาตัวเด็กมากลับใช้ช่องว่างเชิงกฎหมายในการประวิงเวลาในการส่งตัวเด็กคืน หรือเพื่อให้เด็กปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ เพื่อให้เข้าข้อยกเว้นที่ศาลอาจปฏิเสธไม่ส่งตัวเด็กกลับคืน (มาตรา 13 (2) ของพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ)

ในการยื่นคำร้องขอให้ส่งตัวเด็กคืนต่อศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง พบว่า ในการยื่นคำร้องขอให้ส่งตัวเด็กคืนต่อศาลเยาวชนและครอบครัวนั้น มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำคำแปลภาษาไทยของเอกสาร ทำให้เอกสารที่ต้องใช้ในชั้นศาลยังขาดอยู่ และไม่สามารถดำเนินคดีต่อไปได้

3.2 ปัญหาการดำเนินการสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็กของสำนักงานตำรวจแห่งชาติล่าช้า

จากการศึกษาพบว่า หลังจากที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับหนังสือจากผู้ประสานงานกลางแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็ก และมีหนังสือแจ้งผลการดำเนินการไปยังผู้ประสานงานกลาง โดยเฉลี่ยแล้วใช้ระยะเวลาประมาณ 5 เดือน 6 วัน นอกจากนี้ ในบางคดี แม้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะตรวจพบที่อยู่ของเด็ก หรือบุคคลที่เด็กน่าจะพักอาศัยอยู่ด้วยก็ตาม (ที่อยู่ทางทะเบียน) แต่ในความเป็นจริงแล้ว เด็กหรือบุคคลที่เด็กน่าจะพักอาศัยอยู่ด้วยมิได้พักอาศัยอยู่ ณ ที่อยู่ดังกล่าว

3.3 ปัญหาการพิจารณาคดีการลักพาเด็กข้ามชาติของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางล่าช้า

จากการศึกษาพบว่า ตั้งแต่ พ.ศ. 2557 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2568) ประเทศไทยมีคดีลักพาเด็กข้ามชาติซึ่งอยู่ในการพิจารณาของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางทั้งสิ้นจำนวน 50 คดี โดยสามารถแบ่งเป็นคดีที่ดำเนินการโดย ผู้ประสานงานกลาง จำนวน 18 คดี คดีดำเนินการโดยผู้ใช้อำนาจปกครองจำนวน 25 คดี และคดีที่ไม่ทราบข้อมูลผู้ร้อง จำนวน 7 คดี โดยแบ่งเป็นคดีที่ศาลมีคำสั่งยกคำร้องจำนวน 21 คดี คดีที่ศาลมีคำพิพากษาตามยอมจำนวน 10 คดี คดีที่ผู้เขียนไม่ทราบข้อมูลคำสั่งศาลจำนวน 9 คดี คดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาคดีจำนวน 4 คดี คดีที่ผู้ร้องถอนคำร้องจำนวน 3 คดี คดีที่ศาลมีคำสั่งไม่รับคำร้องจำนวน 1 คดี คดีที่ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดี (สมัครใจส่งตัวเด็กกลับคืน) จำนวน 1 คดี และศาลมีคำสั่งให้ส่งเด็กคืนสู่ถิ่นที่อยู่ปกติแห่งสุดท้ายจำนวนเพียง 1 คดี

คดีลักพาเด็กข้ามชาติที่ศาลมีนัดพิจารณา ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจพิจารณาของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ใช้ระยะเวลาการดำเนินคดีเฉลี่ยประมาณ 34 สัปดาห์ หรือคิดคำนวณได้เป็นระยะเวลาประมาณ 8 เดือน อย่างไรก็ตาม คดีที่ใช้ระยะเวลาการดำเนินคดีที่ยาวนานที่สุดใช้เวลาจำนวน 90 สัปดาห์ 6 วัน หรือคิดคำนวณได้เป็นระยะเวลา 1 ปี 9 เดือน 1 วัน ทั้งนี้ เจตนารมณ์ของมาตรา 14 ของพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ กำหนดให้ศาลควรมีคำสั่งตามคำร้องขอภายใน 6 สัปดาห์ นับแต่วันรับคำร้องขอให้ส่งตัวเด็กกลับคืน

จากการศึกษาของผู้เขียนพบว่า ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางเกี่ยวกับคดีการลักพาเด็กข้ามชาติ (ธนะ สุจริตกุล, 2566) ดังนี้

1. ปัญหาความล่าช้าในการพิจารณาคดี

คดีลักพาเด็กข้ามชาติ ถือว่าเป็นคดีที่ศาลต้องพิจารณาโดยเร็วและควรต้องพิจารณาแบบคดีจัดการพิเศษ แต่มีบางคดีที่ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยกำหนดวันนัดพิจารณาคดีแบบคดีต่อเนื่อง ทำให้คดีล่าช้า กว่าจะถึงวันที่ศาลนัดสืบพยานและมีคำสั่ง ส่วนมากจะล่วงพ้น

ระยะเวลา 1 ปีแล้ว แม้ว่าศาลเยาวชนและครอบครัวกลางเคยมีการประชุมผู้พิพากษา และที่ประชุมมีมติให้พิจารณาคดีโดยเร็ว มิให้นัดคดีเข้าสู่ระบบต่อเนื่อง แต่เนื่องจากผู้พิพากษามีการโยกย้ายทุกปี ทำให้ผู้พิพากษาที่ย้ายมาใหม่ยังไม่ทราบมติที่ประชุมดังกล่าว นอกจากนี้ ปัญหาการพิจารณาคดีล่าช้า มักเกิดจากบิดาหรือมารดาฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไปมีถิ่นที่อยู่ที่ต่างประเทศ การนัดพิจารณาจะต้องรอให้บิดาหรือมารดา ซึ่งถือว่าเป็นพยานสำคัญเดินทางมาประเทศไทยเพื่อมาเบิกความเป็นพยานต่อศาล และในชั้นพิจารณาคดีของศาล บิดาหรือมารดาฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไปต้องสื่อสารผ่านล่ามแปลภาษาส่งผลให้นัดพิจารณาคดีใช้ระยะเวลานานกว่านัดพิจารณาคดีทั่วไปที่ใช้ภาษาไทยเพียงภาษาเดียว

2. ปัญหาการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการส่งเด็กกลับคืน

ผู้พิพากษายังคงมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ตามความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 โดยศาลจะต้องพิจารณาเพียงว่า มีเหตุที่จะต้องส่งเด็กกลับคืนประเทศถิ่นที่อยู่ตามปกติของเด็กตามพระราชบัญญัติดังกล่าวหรือไม่เท่านั้น โดยไม่อาจพิจารณาในประเด็นข้ออื่น

3. ปัญหาวิธีพิจารณาคดีกรณีคดีลักพาเด็กข้ามชาติ

คดีตามคำร้องขอส่งเด็กกลับคืนประเทศถิ่นที่อยู่ตามปกติของเด็ก ศาลมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเพียงว่ามีเหตุที่จะต้องส่งเด็กกลับคืนหรือไม่ การจัดทำรายงานของผู้อำนวยการสถานพินิจต้องให้บิดาหรือมารดาฝ่ายที่ถูกลักพาตัวเด็กเข้ามาในประเทศไทยมาให้ถ้อยคำ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 167 ซึ่งบิดาหรือมารดาดังกล่าวมีถิ่นที่อยู่ต่างประเทศ หากรอการเข้ามาให้ถ้อยคำอาจทำให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีล่าช้า นอกจากนี้ ผู้ปกครองฝ่ายที่ลักพาตัวเด็กหรือกักตัวเด็กไว้และเด็กอาจใช้ขั้นตอนการให้ถ้อยคำต่อสถานพินิจในการประวิงเวลาในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีให้ล่าช้าลง และการประวิงเวลาดังกล่าวอาจทำให้เด็กปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่แล้ว ซึ่งอาจทำให้ศาลมองว่าการส่งเด็กกลับคืนจะไม่เป็นผลดีต่อประโยชน์สูงสุดของเด็กก็ได้ และขั้นตอนการให้ถ้อยคำต่อผู้อำนวยการสถานพินิจนั้นซ้ำซ้อนกับขั้นตอนการเจรจาขอให้ส่งคืนตัวเด็กโดยสมัครใจ (Voluntary return) ของสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด

นอกจากนี้ กระบวนการไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 148 ในชั้นพิจารณาของศาลยังซ้ำซ้อนกับกระบวนการไกล่เกลี่ยในชั้นผู้ประสานงานกลางตามมาตรา 5 (6) แห่งพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ

4. ปัญหาในการค้นหาแหล่งที่อยู่ของเด็ก

พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ มาตรา 6 (4) กำหนดให้ คำร้องขอความช่วยเหลือจะต้องระบุข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่อยู่ของเด็ก และข้อมูลแสดงตัวบุคคลที่น่าเชื่อว่าเด็กไปอยู่ด้วย แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ผู้ใช้อำนาจปกครองที่ถูกพรากเด็กไปมักไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่อยู่ของเด็ก หรือผู้ใช้อำนาจปกครองที่ลักพาเด็กมาหรือกักตัวเด็กไว้เปลี่ยนที่อยู่ หรือย้ายไปพักอาศัยกับบุคคลที่รู้จัก หรือเช่าที่พักอาศัยใหม่เพื่อหลบหนีมิให้อีกฝ่ายติดตามเด็กจนพบ ทำให้ผู้ร้องไม่สามารถยื่นคำร้องต่อศาลได้ด้วยตนเอง

นอกจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้เขียนยังพบปัญหาเกี่ยวกับช่องว่างเชิงกฎหมายและแนวคำพิพากษากรณีการพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางเกี่ยวกับคดีการลักพาเด็กข้ามชาติ ได้แก่ ปัญหาการรับฟังความเห็นหรือความต้องการของเด็ก (ธนะ สุจริตกุล, 2566) และการเพิกถอนอำนาจปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการรับฟังความเห็นหรือความต้องการของเด็ก

พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ ได้กำหนดข้อยกเว้นในการส่งเด็กคืนไว้หลายกรณี เช่น มาตรา 13 (2) และมาตรา 13 (4) (ค) กรณีเช่นว่านี้อาจเป็นการยากที่ศาลจะทราบว่าเด็กปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่แล้วหรือไม่ หรือการคัดค้านของเด็กเป็นไปตามเจตนาที่แท้จริงของเด็กหรือไม่ เนื่องจากเด็กอาจได้รับคำสั่งจากบิดาหรือมารดาฝ่ายที่ลักพาเด็กมาหรือได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับบิดาหรือมารดาอีกฝ่ายส่งผลให้เด็กคัดค้านการส่งตัวเด็กคืน

2. การเพิกถอนอำนาจปกครองเหนือตัวบุตรของผู้ใช้อำนาจปกครองต่อกรณีของการลักพาเด็กข้ามชาติใน

ทางแพ่งของประเทศไทยและต่างประเทศ

การลักพาเด็กข้ามชาตินอกจากจะเป็นการละเมิดอำนาจปกครองบุตรของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไป (Left-behind parent) ยังเป็นการกระทำที่ทำต่อบุตรโดยตรงและเป็นการละเมิดสิทธิของบุตรที่จะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ทั้งจากบิดาและมารดา และความผาสุกของบุตรในด้านของสุขภาพกายและจิตอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการเพิกถอนอำนาจปกครองบุตรโดยยกเอาการลักพาเด็กข้ามชาติมาเป็นเหตุในการร้องขอให้ศาลเพิกถอนอำนาจปกครองบุตรตามมาตรา 1582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา มีแนวคำพิพากษาของศาลที่มีการเพิกถอนอำนาจปกครองบุตรโดยยกเอาการลักพาเด็กข้ามชาติมาเป็นเหตุ (คดี S.C. v. R.N., 79 Misc. 3d 383 (Sup. Ct., N.Y. Co. 2023))

การอภิปรายผล

จากการศึกษา Hague Convention และ CRC เปรียบเทียบกัน ผู้เขียนเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์และหลักการของ Hague Convention ที่ให้มีการส่งเด็กกลับคืนโดยเร็ว เนื่องจากการลักพาตัวเด็กข้ามประเทศถือเป็นการขัดต่อผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก เนื่องจากเด็กถูกพรากจากสภาพแวดล้อม ภาษา วัฒนธรรม และการใช้ชีวิตเดิมที่คุ้นเคย การส่งตัวกลับโดยเร็วย่อมส่งเสริมผลประโยชน์สูงสุดของเด็กโดยเป็นการรับรองสิทธิของเด็กในการติดต่อกับทั้งบิดามารดา สนับสนุนความต่อเนื่องในการดำเนินชีวิตของเด็ก และทำให้แน่ใจว่าศาลที่มีเขตอำนาจศาลที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่ ศาลที่ตั้งอยู่ในประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติของเด็ก จะตัดสินในประเด็นอำนาจปกครองและสิทธิเยี่ยมเยียนบุตร เนื่องจากเป็นศาลที่มีจุดเกาะเกี่ยวกับเด็กมากกว่า อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า Hague Convention ไม่ได้รองรับแนวคิดว่าด้วยสิทธิเด็กในการมีความสัมพันธ์และติดต่อกับบิดามารดาทั้งสองฝ่าย เนื่องจาก Hague Convention ไม่ปรากฏหลักการที่ให้หลักประกันว่าเมื่อเด็กถูกส่งตัวกลับแล้ว เด็กจะสามารถมีการติดต่อสัมพันธ์กับบิดาหรือมารดาที่ถูกลักพาเด็กไป นอกจากนี้ สำหรับแนวคิดการรับฟังเด็ก ผู้เขียนเห็นว่า สำหรับคดีลักพาเด็กข้ามชาติ ในกรณีที่ศาลประสงค์จะรับฟังความต้องการของเด็ก ศาลอาจแต่งตั้งทนายความหรือตัวแทนทางกฎหมายสำหรับเด็กก็ได้ (ศึกษาเปรียบเทียบสาธารณรัฐฝรั่งเศส สหรัฐเม็กซิโก และสาธารณรัฐปานามา) และหากจำเป็น (เพื่อเร่งรัดระยะเวลาของการพิจารณาคดี) ศาลอาจฟังความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ จิตวิทยา การให้คำปรึกษา แนะนำการสังคมสงเคราะห์และการคุ้มครองสวัสดิภาพ หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเด็กเพิ่มเติมอีกก็ได้ เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กทั้งในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้ส่งตัวเด็กกลับคืนและคำสั่งปฏิเสธการส่งตัวเด็กกลับคืน

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายประเทศไทยเกี่ยวกับผู้ประสานงานกลาง พบว่า ประเภทของผู้ประสานงานกลางไม่มีผลต่อความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประสานงานกลางแต่อย่างใด

จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และเวลส์ ประเทศออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และราชอาณาจักรนอร์เวย์ พบว่า ทั้งห้าประเทศต่างให้ความสำคัญกับสิทธิในการควบคุมดูแลเด็ก และสิทธิเด็ก โดยบัญญัติให้การลักพาเด็กข้ามชาติเป็นความผิดอาญาด้วย อย่างไรก็ตาม การบัญญัติให้การลักพาเด็กข้ามชาติเป็นความผิดอาญาอาจไม่ได้คุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กทุกกรณีเสมอไป กล่าวคือ ข้อหาความผิดทางอาญาที่ได้ฟ้องร้องไว้ อาจขัดขวางการส่งเด็กคืนโดยสมัครใจ หรือการเจรจาเพื่อหาแนวทางในการส่งเด็กคืน ในกรณีที่ผู้ปกครองที่พาเด็กไปเชื่อว่าตนอาจถูกจับกุมเมื่อเดินทางกลับประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติ หรือข้อกล่าวหาทางอาญาอาจกระตุ้นให้ผู้ปกครองที่พาเด็กไปซ่อนตัวเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกจับกุม เช่น อาจมีการพาเด็กไปยังประเทศอื่น ๆ ทำให้ยากต่อการติดตามตัวเด็ก หรือการจับกุมดำเนินคดี และคุมขังผู้ปกครองที่พาเด็กไปอาจส่งผลกระทบต่อเด็กได้นอกจากนี้ จากการศึกษาเพิ่มเติมข้อมูลที่ได้รับจากสำนักงานต่างประเทศ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การดำเนินคดีอาญากับผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ลักพาเด็กหรือกักตัวไว้นั้น มีผลกระทบต่อความคิดและการตัดสินใจของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายนั้น

จากการศึกษาพบว่า ในขั้นตอนขอความช่วยเหลือจากผู้ประสานงานกลางไปยังผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในการดำเนินการสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็ก และแจ้งผลการดำเนินการไปยังผู้ประสานงานกลางเกิดความล่าช้า

กล่าวคือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ 5-6 เดือน ในการดำเนินการดังกล่าว และจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า รัฐภาคีหลายประเทศที่ก็ประสบปัญหาความล่าช้าในขั้นตอนสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็ก และกระบวนการพิจารณาคดีของศาลเช่นเดียวกัน เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศเม็กซิโก เป็นต้น

นอกจากนี้ ในขั้นตอนการพิจารณาคดีลักพาเด็กข้ามชาติของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ยังพบปัญหาหลายประการ กล่าวคือ พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 โดยเฉพาะมาตรา 14 และมาตรา 21 มีเจตนารมณ์ให้ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ซึ่งเป็นศาลที่มีเขตอำนาจในการพิจารณคดีลักเด็กข้ามชาตินั้น จำกัดขอบเขตการพิจารณาไว้เพียงว่าจะส่งเด็กกลับคืนประเทศอันเป็นที่อยู่ปกติหรือไม่ หากจะปฏิเสธคำร้องเช่นว่านั้น มีเหตุตามเงื่อนไขและข้อยกเว้นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ หรือไม่ อย่างไรก็ตาม การพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางจะต้องบังคับใช้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย ส่งผลให้ศาลจะต้องใช้มาตรา 148 และมาตรา 167 ซึ่งเปิดช่องให้มีกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการจัดทำรายงานของสถานพินิจ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซ้ำซ้อนกันกับขั้นตอนการเจรจาให้มีการส่งเด็กกลับคืนโดยสมัครใจของสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด กระบวนการที่ซ้ำซ้อนนี้นำไปสู่ความล่าช้าในกระบวนการส่งเด็กกลับคืนประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติโดยเร็ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ Hague Convention และพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะในเรื่องความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมเด็ก โดยมีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ตลอดจนอำนาจหน้าที่และกระบวนการพิจารณาของศาล คดีลักพาเด็กข้ามชาติจึงควรเป็นคดีครอบครัวที่มีข้อพิพาทที่ต้องมีการพิจารณาคดีอย่างรวบรัด

ในประเด็นเกี่ยวกับการเพิกถอนอำนาจปกครองบุตรนั้น ในต่างประเทศ การบัญญัติให้การลักพาเด็กข้ามชาติเป็นความผิดอาญา อาจถูกใช้เป็นเหตุให้ศาลพิจารณาเพิกถอนอำนาจปกครองของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ลักพาเด็กหรือกักตัวเด็กไว้ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการเพิกถอนอำนาจปกครองบุตรโดยยกเอาการลักพาเด็กข้ามชาติมาเป็นเหตุในการร้องขอให้ศาลเพิกถอนอำนาจปกครองบุตรตามมาตรา 1582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3606/2561 ซึ่งอาจนำมาเทียบเคียงกับกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติได้นั้น ผู้เขียนเห็นว่า หากผู้ใช้อำนาจปกครองทั้งสองฝ่ายไม่สามารถหาข้อยุติได้ถึงการกำหนดที่อยู่ของบุตร และมีการยื้อแย่งบุตรกันไปมา การให้เด็กได้มีที่อยู่ในประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติต่อไปย่อมเป็นผลดีต่อเด็ก หากคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย เกิดความชะงัก และขาดหลักประกันที่มั่นคงในการดำรงชีวิตของเด็กในอนาคต แม้ว่า Hague Convention จะเห็นว่า ศาลประเทศที่เป็นถิ่นที่อยู่ปกติของเด็กควรกำหนดว่าใครควรมีหน้าที่รับผิดชอบของการเป็นผู้ปกครอง และเด็กควรอาศัยอยู่ที่ไหน ผู้เขียนเห็นว่า หากเป็นกรณีที่บิดาหรือมารดาชาวไทยเป็นผู้ลักพาตัวเด็กหรือกักตัวเด็กไว้โดยมิชอบแล้ว และศาลมีคำสั่งให้ส่งตัวเด็กกลับคืนประเทศอันเป็นถิ่นที่อยู่ปกติแล้ว ผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายหนึ่งอาจยื่นคำร้องต่อศาลในประเทศไทยเพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งให้ถอนอำนาจปกครองของผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรฝ่ายที่ลักพาตัวเด็กไปเฉพาะเรื่องการกำหนดที่อยู่ของบุตรตามมาตรา 1567 (1) เพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เกิดกรณีข้อพิพาทเกี่ยวกับที่อยู่ของบุตร หรือการลักพาตัวเด็กข้ามชาติซ้ำอีก โดยยังคงไว้ซึ่งอำนาจปกครองบุตรประการอื่น ๆ ที่ผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรสามารถอุปการะเลี้ยงดูบุตรต่อไปได้

นอกจากนี้ จากการศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1572/2552 ซึ่งอาจนำมาเทียบเคียงกับกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติได้นั้น ท่านอาจารย์ไพโรจน์ กัมพูสิริ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การใช้อำนาจปกครองหรืองดเว้นหรือบกพร่องในหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1567 ได้ส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพ ประโยชน์ และความผาสุกของบุตรผู้เยาว์อย่างร้ายแรง เช่น ฎีกาดังกล่าวบิดาใช้อำนาจปกครองกำหนดที่อยู่ให้บุตรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1567 (1) ไม่ถูกต้อง (ไพโรจน์

กัมพูสิริ, 2559) ศาลจึงถอนอำนาจปกครองของบิดาแต่เพียงบางส่วน ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ข้อเท็จจริงในฎีกาอาจเทียบเคียงได้กับกรณีการลักพาเด็กข้ามชาติ กล่าวคือ การกระทำที่เป็นการลักพาเด็กชาติอาจเป็นการใช้อำนาจปกครองในส่วนการกำหนดถิ่นที่อยู่ให้บุตรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1567 (1) ที่ไม่ชอบเช่นนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และเพื่อให้บิดามารดาและบุตรยังคงสามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้ ผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรฝ่ายที่ลักพาตัวเด็กไปควรถูกถอนอำนาจปกครองบุตรแต่เพียงบางส่วน คือ เฉพาะเรื่องการใช้อำนาจปกครองที่ไม่ชอบ ได้แก่ การกำหนดที่อยู่ของบุตรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1567 (1) ดังเช่นกรณีตามคำพิพากษาศาลฎีกานี้

ข้อเสนอแนะ

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 ในขั้นตอนการดำเนินการของผู้ประสานงานกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และศาลเยาวชนและครอบครัวกลางนั้น ซึ่งจากการศึกษาผู้เขียน พบว่า มีความล่าช้าในขั้นตอนการดำเนินการดังกล่าวนั้น ทำให้ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ Hague Convention ดังที่ได้วิเคราะห์ไว้ข้างต้นแล้วนั้น ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การบังคับใช้พระราชบัญญัติกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในกระบวนยุติธรรม พ.ศ. 2565 กับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประสานงานกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

2. การออกหลักเกณฑ์กำหนดกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่กำหนดให้ผู้ประสานงานกลางและบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือ หรือเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555

3. การจัดทำคำแนะนำในการพิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 โดยกำหนดให้คดีลักพาเด็กข้ามชาติเป็นคดีที่ต้องพิจารณาโดยเร็วและกำหนดวันนัดคดีแบบคดีพิเศษ และกำหนดให้นำข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยแนวทางการนำสืบพยานหลักฐานและการสืบพยานบุคคลที่อยู่นอกศาลโดยระบบการประชุมทางจอภาพ พ.ศ. 2566 มาใช้ในการพิจารณาคดี เว้นแต่ผู้พิพากษาเจ้าของคดีจะมีเหตุปฏิเสธอันสมควร

การแก้ไขข้อความดังกล่าวจะช่วยให้การพิจารณาคดีเป็นไปในทิศทางเดียวกันและช่วยเร่งรัดกระบวนการพิจารณาคดีของศาลให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. การกำหนดให้คดีลักพาเด็กข้ามชาติ เป็นคดีเร่งรัดการพิจารณาพิพากษาคดี ตามโครงการเปิดทำการศาลนอกเวลาราชการ เพื่อเร่งรัดการพิจารณาพิพากษาคดี หรือเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป เช่น การนัดพิจารณาคดีในวันเสาร์

5. การจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการในส่วนของการพิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 ซึ่งอาจรวมถึงรายการทรัพยากร (resources) ที่อาจช่วยผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีลักพาเด็กข้ามชาติในการตีความหลักการของ Hague Convention เช่น ตัวบทบัญญัติ Hague Convention (Convention Text) ตัวบทกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง และบทวิเคราะห์ทางกฎหมาย (Legal Analysis) เป็นต้น (กรณีศึกษาเปรียบเทียบสหรัฐอเมริกา)

6. การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 167 วรรคหนึ่ง โดยแก้ไขข้อความใหม่ ดังนี้

“เมื่อศาลเยาวชนและครอบครัวได้รับคำฟ้องหรือคำร้องขอใด ๆ ในคดีครอบครัวที่ผู้เยาว์มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสีย ให้ศาลแจ้งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่ผู้เยาว์นั้นอยู่ในเขตอำนาจทราบ เว้นแต่คำร้องขอตามพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555”

การแก้ไขข้อความดังกล่าวจะช่วยเร่งรัดกระบวนการพิจารณาคดีของศาลให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ศาลสามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีได้โดยไม่ต้องใช้รายงานของสถานพินิจประกอบการพิจารณาคดีลักพาเด็กข้ามชาติ เนื่องจากพระราชบัญญัติความ

ร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งฯ มาตรา 14 และมาตรา 21 จำกัดขอบเขตการพิจารณาเพียงการตรวจสอบเงื่อนไขการส่งเด็กกลับคืน และการแก้ไขข้อความดังกล่าวยังช่วยลดความซ้ำซ้อนกับขั้นตอนการเจรจาขอให้ส่งคืนตัวเด็กโดยสมัครใจ (Voluntary return) ของสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด

7. การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 148 วรรคหนึ่ง โดยแก้ไขข้อความใหม่ ดังนี้

“คดีครอบครัวที่มีข้อพิพาท เว้นแต่คดีตามตามพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 ก่อนเริ่มพิจารณาให้ศาลตั้งผู้ประนีประนอมคดีครอบครัวเพื่อไกล่เกลี่ยให้คู่ความในคดีครอบครัวได้ประนีประนอมกัน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการไกล่เกลี่ย และการรายงานผลให้เป็นไปตามข้อบังคับของประธานศาลฎีกา”

การแก้ไขข้อความดังกล่าวช่วยลดความซ้ำซ้อนกับขั้นตอนการเจรจาขอให้ส่งคืนตัวเด็กโดยสมัครใจ (Voluntary return) ของสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด เช่นเดียวกับกรณีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 167 วรรคหนึ่ง ข้างต้น

8. การนำพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 147 วรรคท้าย มาปรับใช้กับการรับฟังความเห็นของเด็ก

9. การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555 มาตรา 21 ให้อำนาจศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง มีอำนาจในการสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็กและข้อมูลแสดงตัวบุคคลที่น่าเชื่อว่าเด็กไปอยู่ด้วยเช่นเดียวกับผู้ประสานงานกลาง พร้อมทั้งให้อำนาจหน้าที่แก่เจ้าพนักงานศาล เช่น เจ้าพนักงานตำรวจศาลในการติดตาม สืบเสาะ และรับตัวเด็ก โดยแก้ไขข้อความใหม่ ดังนี้

“พระราชบัญญัตินี้ไม่ตัดสิทธิของผู้มีสิทธิควบคุมดูแลเด็กและผู้มีสิทธิในการพบ และเยี่ยมเยียนเด็กที่จะยื่นคำร้องขอโดยตรงต่อศาลตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

เมื่อมีคำขอ ให้ศาลมีอำนาจสืบหาแหล่งที่อยู่ของเด็ก และข้อมูลแสดงตัวบุคคลที่น่าเชื่อว่าเด็กไปอยู่ด้วย โดยผู้ร้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย”

10. การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1582 เกี่ยวกับการเพิกถอนอำนาจปกครองบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดถิ่นที่อยู่ของบุตร โดยแก้ไขข้อความใหม่ ดังนี้

“ถ้าผู้ใช้อำนาจปกครองเป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถโดยคำสั่งของศาลก็ดี ใช้อำนาจปกครองเกี่ยวแก่ตัวผู้เยาว์โดยมิชอบก็ดี ประพฤติชั่วร้ายก็ดี ในกรณีเหล่านี้ศาลจะสั่งเอง หรือจะสั่งเมื่อญาติของผู้เยาว์ หรืออัยการร้องขอ ให้ถอนอำนาจปกครองเสียบางส่วนหรือทั้งหมดก็ได้

ถ้าผู้ใช้อำนาจปกครองล้มละลายก็ดี หรือจัดการทรัพย์สินของผู้เยาว์ในทางที่ผิดจนอาจเป็นภัยก็ดี ศาลจะสั่งตามวิธีในวรรคหนึ่งให้ถอนอำนาจจัดการทรัพย์สินเสียก็ได้

ถ้าผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายหนึ่งนำตัวเด็ก หน่วงเหนี่ยวเด็ก กักตัวเด็ก หรือปกปิดที่อยู่เด็ก เพื่อลิดรอนสิทธิในการใช้อำนาจปกครอง รวมถึงสิทธิในการเยี่ยมเยียนบุตรของผู้ใช้อำนาจปกครองอีกฝ่ายหนึ่ง ศาลจะสั่งเอง หรือจะสั่งเมื่อญาติของผู้เยาว์ หรืออัยการร้องขอ ให้ถอนอำนาจปกครองเสียบางส่วนก็ได้”

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 1582 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะสร้างความชัดเจนในการตีความว่าการกระทำที่เป็นการลักพาเด็กชาติเป็นการใช้อำนาจปกครองในส่วนการกำหนดถิ่นที่อยู่ให้บุตรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1567 (1) ที่ไม่ชอบ ดังนั้น เพื่อปฏิบัติตามพันธกรณีความร่วมมือระหว่างประเทศในการเข้าเป็นรัฐภาคีของ Hague Convention ผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไป (left-behind parent) ควรได้รับการสนับสนุนให้โอกาสได้พบปะและดูแลบุตรตามความสัมพันธ์ที่ควรจะเป็น และเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และเพื่อให้บิดามารดาและบุตรยังคงสามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้ ผู้ใช้อำนาจปกครองบุตรฝ่ายที่ลักพาตัวเด็กไปควรถูกถอนอำนาจปกครองบุตรแต่เพียงบางส่วนเฉพาะเรื่องการใช้อำนาจปกครองที่ไม่ชอบ ได้แก่

การกำหนดที่อยู่ของบุตร เพื่อให้ผู้ใช้อำนาจปกครองยังคงมีอำนาจปกครองในส่วนอื่น ๆ ที่จะดูแลอุปการะเลี้ยงดูบุตรต่อไปได้อย่างเหมาะสม และเพื่อมิให้มีการลักพาเด็กเกิดขึ้นซ้ำอีก อันเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ถูกพรากเด็กไป

11. การจัดทำเอกสารให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการลักพาเด็กข้ามชาติ

12. การจัดทำเอกสารให้ความรู้และการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในทางแพ่งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิควบคุมดูแลเด็ก พ.ศ. 2555

การบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย การออกมาตรการเชิงนโยบายและเชิงเทคนิคดังที่ผู้เขียนได้มีข้อเสนอแนะข้างต้นจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างกฎหมายภายในกับพันธกรณีระหว่างประเทศ กล่าวคือ เพื่อให้กฎหมายภายในสอดรับกับพันธกรณีระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมหลักการการส่งตัวเด็กกลับคืนประเทศอันเป็นที่อยู่ปกติโดยเร็ว คุ้มครองสวัสดิภาพและหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก คุ้มครองสิทธิของผู้ใช้อำนาจปกครองฝ่ายที่ถูกพรากไป และสนับสนุนมิให้มีการลักพาเด็กข้ามชาติเกิดขึ้น โดยการสร้างความตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะต่อสภาพจิตใจและสวัสดิภาพของบุตรผู้เยาว์ เพื่อประโยชน์สูงสุดและเพื่อความผาสุกของบุตรผู้เยาว์เป็นสำคัญ

References

Borisova, B. (2021). *The best interests of the child in parental abduction cases: Rethinking the hague abduction convention in light of children's rights.* Master of Laws, Advanced Studies in International Children's Rights, Leiden University.

Canada, P. P. S. O. (2015). *5.10 Parental child abduction*. Retrieved from https://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfpg/fps-sfp/tpd/p5/ch10.html.

Chamchaiyaporn, J. (2008). *Child protection with the best interests of the child principle under article 3(1) of the convention on the rights of the child, 1989.* Master of Laws, Thammasat University. (in Thai)

Havanond, C. (2012). International family law on international parental child abduction. *Dunlaphaha journal, 59*(2), 70-81. (in Thai)

House, T. W. (1993). *Statement by the president.* Retrieved from https://clintonwhitehouse6.archives.gov/1993/12/1993-12-02-international-parental-kidnapping-crime-act-of.text.html

Kampusiri, P. (2016). *Collected articles on family law.* Bangkok: Winyuchon Publication House. (in Thai)

Kykaew, S. (2022). *Parental authority: A case study of the partially withdrawal of parental authority and the appointment of a guardian from supreme court decision no. 515/2560.* Master of Laws, Thammasat University. (in Thai)

Library of Congress, L. L. (2004). *Hague convention on international child abduction: An analysis of the applicable law and institutional framework of fifty-one jurisdictions and the European Union.* Retrieved from https://www.loc.gov/item/2004451157.

Mc Eleavy, P., & Beaumont, P. (1993). *The hague convention on international child abduction.* New York: Oxford University Press Inc.

Pérez-Vera, E. (1982). *Explanatory report on the 1980 hcch child abduction convention*. Retrieved from https://assets.hcch.net/docs/a5fb103c-2ceb-4d17-87e3-a7528a0d368c.pdf.

State, T. U. S. D. O. (2024). *Pressing criminal charges*. Retrieved from https://travel.state.gov/content/travel/en/International-Parental-Child-Abduction/abductions/legain-info-for-parents/pressing-criminal-charges.html

State, U. S. D. O. (2024). *Annual report on international child abduction 2024*. Retrieved from https://travel.state.gov/content/dam/NEWIPCAAssets/pdfs/2024%20Annual%20Report%20International%20Child%20Abduction.pdf

Sucharitkul, T. (2023). *Trial and adjudication of the central juvenile and family court according to the act on international cooperation in civil matters regarding breach of custody right b.e. 2555.* Retrieved from https://library.coj.go.th/en/media/61924/constitution-database.html (in Thai)

การศึกษาแนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม

A Study of Composition Concepts in Jakhe Solo Piece: Sudsanguan of Saharat Chanchalerm

อรจิรา อุดมจรรยา[1], วัชรมณฑ์ อรัณยะนาค[1] และ บำรุง พาทยกุล[1]

Ornjira Udomchanya[1], Watcharamon Aranyanak[1] and Bamrung Phattayakul[1]

[1]บัณฑิตศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

[1]Graduated School Bunditpattanasilpa Institute of Fine Arts

Received: February 24, 2026

Revised: April 20, 2026

Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดในการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม จำนวน 4 สำเนียง ได้แก่ สำเนียงมอญ สำเนียงพม่า สำเนียงไทย และสำเนียงไทยมอญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการศึกษาข้อมูลเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น มีรากฐานมาจากภูมิหลังทางดนตรีทั้งด้านเครื่องสายไทยและดนตรีสากล และประสบการณ์การสร้างสรรค์ผลงานของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม ซึ่งหล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะ ในด้านการพิจารณาบทเพลงที่จะทำการแยกองค์ประกอบของเพลงออกเป็นทำนองอัตลักษณ์ และทำนองตกแต่ง การประพันธ์เพลงให้สอดคล้องกับรูปแบบจังหวะของสำเนียง หลักการบรรเลงที่ออกแบบให้ทุกสำเนียงสามารถบรรเลงสอดรับกัน หลักการแสดงที่ผู้บรรเลงสามารถเลือกใช้สำเนียงตามบริบทการแสดง และวัตถุประสงค์เชิงสุนทรียภาพ นำไปสู่กระบวนการออกแบบรูปแบบจังหวะ ลักษณะทำนองและกลวิธีในการบรรเลงของทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ทั้ง 4 สำเนียง ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ อารมณ์เพลง และกลวิธีของแต่ละสำเนียงแตกต่างกันอย่างชัดภายใต้บทเพลงสุดสงวน สามชั้น

คำสำคัญ: แนวคิดการประพันธ์; ทางเดี่ยวจะเข้; เพลงสุดสงวน สามชั้น; สหรัฐ จันทร์เฉลิม

Abstract

This qualitative research aimed to study about the compositional concepts of the Jakhe solo piece: Sudsanguan (Sam Chan) of Saharat Chanchalerm in four stylistic idioms: Mon, Burmese, Thai, and Thai–Mon. Research instruments consisted of semi-structured interviews and documentary analysis, with data analyzed in accordance with the research objectives. The findings indicate that the compositional concepts are rooted in the composer's musical background in both Thai string traditions instruments and Western music, shaping a distinctive approach to composition. This

approach involves the separation of core melodic identities and ornamental melodies, adaptation to idiomatic rhythmic patterns, and performance principles that allow the idioms to correspond with one another. Performers may select idioms according to performance context and aesthetic intent. Consequently, the Jakhe solo piece: Sudsanguan in the four idioms demonstrates distinct musical characteristics, expressive qualities, and performance techniques within a unified musical framework.

Keywords: Compositional Concepts; Jakhe Solo Piece; Sudsanguan (Sam Chan); Saharat Chanchalerm

บทนำ

ดนตรีไทยเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่ถือเป็นสมบัติทางวัฒนธรรมของชาติไทย สะท้อนถึงประวัติศาสตร์อันยาวนานของภูมิปัญญาที่ได้รับการถ่ายทอด สืบทอดและขัดเกลาจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสังคมไทย การถ่ายทอดดนตรีไทยในอดีตดำเนินผ่านระบบครูและศิษย์ด้วยวิธีมุขปาฐะ กล่าวคือ การถ่ายทอดแบบปากต่อปากโดยมิได้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ครูผู้สอนใช้ปฏิภาณไหวพริบในการสร้างสรรค์และถ่ายทอดท่วงทำนองให้แก่ศิษย์ ซึ่งมีหน้าที่จดจำและปฏิบัติตาม (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) ลักษณะการถ่ายทอดดังกล่าวส่งผลให้บทเพลงเดียวกันสามารถปรากฏท่วงทำนองและวิธีบรรเลงที่แตกต่างกันไปตามผู้บรรเลง เครื่องดนตรี สำนักดนตรี ครูผู้ถ่ายทอดและช่วงเวลาการเรียนรู้ ก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการบรรเลง หรือที่เรียกว่า “ทาง” คำว่า“ทาง” ในบริบทของดนตรีไทยมีหลากความหมายแต่ในทุกบริบทยังคงสะท้อนถึงวิถีหรือแนวทางแห่งการบรรเลงของนักดนตรี ครูมนตรี ตราโมท ได้ให้นิยามคำว่า “ทาง” ไว้ 3 ประการ ได้แก่ (1) วิธีการดำเนินทำนองเพลง (2) วิธีการดำเนินทำนองของเครื่องดนตรี และ (3) บันไดเสียงหรือระบบเสียง (บุญธรรม ตราโมท, 2481) ในบรรดาความหมายดังกล่าว “ทาง” ในความหมายของทางเดี่ยวนับเป็นรูปแบบการบรรเลงที่ต้องอาศัยความชำนาญและความแม่นยำสูง เนื่องจากเป็นการบรรเลงที่แสดงถึงกลเม็ดเด็ดพรายความรู้เชิงดนตรี และฝีมือของทั้งผู้ประพันธ์ทางและผู้บรรเลง ดังที่ครูมนตรี ตราโมท ได้กล่าวถึงการเดี่ยวว่าเป็นการบรรเลงเพื่ออวดทาง อวดความแม่นยำ และอวดฝีมือ (มนตรี ตราโมท, 2540) เพลงเดี่ยวในดนตรีไทยหมายถึงบทเพลงที่ได้รับการประพันธ์ขึ้นเป็นทางพิเศษสำหรับบรรเลงเฉพาะเครื่องดนตรี โดยมุ่งแสดงศักยภาพของเครื่องดนตรีและผู้บรรเลง บทเพลงที่เหมาะสมสำหรับการนำมาประพันธ์เป็นเพลงเดี่ยวจะต้องมีทำนองเดิมที่ไพเราะ มีระบบเสียงครบถ้วน และเอื้อต่อการสร้างสรรค์กลวิธีพิเศษ (อุทิศ นาคสวัสดิ์, 2530) เพลงที่นิยมใช้เป็นเพลงเดี่ยวมักเป็นเพลงในจังหวะสามชั้นหรือเพลงเถา เช่น เพลงแขกมอญ เพลงพญาโศก เพลงนกขมิ้น และเพลงสุดสงวน ซึ่งในแต่ละเครื่องดนตรีจะมีบทเพลงเดี่ยวที่สะท้อนอัตลักษณ์เฉพาะของเครื่องดนตรีนั้น ๆ อย่างชัดเจน (อาทร ธนวัฒน์, 2542)

เพลงสุดสงวน สามชั้น เป็นเพลงทำนองเก่าสำเนียงมอญ ประเภทหน้าทับปรบไก่ มีท่อนเดียว 6 จังหวะ ไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัดถึงผู้ประพันธ์ สันนิษฐานว่าแต่งขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 (ณรงค์ชัย ปิฎกรัชต์, 2557) ครูมนตรี ตราโมท ได้เสนอข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับที่มาของเพลงสุดสงวนไว้ 3 ประการ ได้แก่ การขยายจากเพลงสุดสงวนสองชั้น การดัดแปลงจากเพลงอื่น หรือการประพันธ์ขึ้นเป็นเพลงสามชั้นตั้งแต่แรกเริ่ม (มนตรี ตราโมท, 2523) ด้วยโครงสร้างทำนองที่งดงามและเอื้อต่อการสร้างสรรค์ เพลงสุดสงวนจึงถูกนำไปประพันธ์เป็นทางเดี่ยวในเครื่องดนตรีหลากหลายประเภท ทั้งในกลุ่มปี่พาทย์และเครื่องสาย โดยเฉพาะทางเดี่ยวจะเข้ซึ่งมีการถ่ายทอดจากครูดนตรีสำคัญหลายท่าน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นการวิเคราะห์โครงสร้างทำนองและกลวิธีการบรรเลงของเพลงเดี่ยว ขณะที่การศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์แนวคิดการประพันธ์ควบคู่กับเอกลักษณ์

เชิงสำเนียงของผู้ประพันธ์รายบุคคลยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะกรณีของเพลง สุดสงวน สามชั้น ซึ่งแม้ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกในแนวคิดการสร้างสรรค์ทางเดี่ยวหลายสำเนียงของผู้ประพันธ์คนเดียวกัน

อาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นครูดนตรีไทยประเภทเครื่องสาย ผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการประพันธ์และการบรรเลงจะเข้ ด้วยภูมิหลังการศึกษาในเครื่องสายหลายชนิดควบคู่กับการศึกษาดนตรีสากล ทำให้อาจารย์สหรัฐมีมุมมองและแนวคิดทางดนตรีที่หลากหลายและลุ่มลึก ส่งผลให้ผลงานการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้ของอาจารย์มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทั้งในด้านโครงสร้างทำนอง กลวิธีในการบรรเลง และการผสมผสานสำเนียงทางดนตรี ผลงานเด่นของอาจารย์สหรัฐ คือ การประพันธ์และเรียบเรียงทางเดี่ยวจะเข้ในบทเพลงสำคัญหลายบท รวมถึงเพลงสุดสงวน สามชั้น ซึ่งอาจารย์ได้สร้างสรรค์ทางเดี่ยวขึ้นหลายสำเนียงภาษา (จารุเกียรติ แสงเย็นยิ่ง, 2560) อย่างไรก็ตาม แม้ผลงานของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม จะได้รับการยอมรับในวงการดนตรีไทยอย่างกว้างขวาง แต่ยังขาดการศึกษาเชิงวิชาการที่อธิบายแนวคิดการประพันธ์ โดยเฉพาะเพลงสุดสงวน สามชั้น ซึ่งปรากฏการประพันธ์ทางเดี่ยวจำนวน 22 ทาง ใน 4 สำเนียง แต่ยังไม่เคยได้รับการวิเคราะห์และเผยแพร่ทางวิชาการ ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดเชิงองค์ความรู้ เนื่องจากแนวคิดการประพันธ์ยังมิได้ถูกรวบรวมและอธิบายอย่างเป็นระบบ อาจส่งผลต่อการสืบทอดและการต่อยอดการประพันธ์ดนตรีไทยในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม จำนวน 4 สำเนียง เพื่อช่วยขยายองค์ความรู้ทางดนตรีไทยเชิงทฤษฎีแนวคิด และเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ตลอดจนการสร้างสรรค์ดนตรีไทย อันเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการและการสืบทอดดนตรีไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวคิดในการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม จำนวน 4 สำเนียง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการประพันธ์เพลงไทย พิชิต ชัยเสรี (2557, น. 2-6) อธิบายถึงการประพันธ์เพลงไทยไว้ดังนี้ ลักษณะของผู้ประพันธ์เพลงจะสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ (1) บัลดาลรังสฤษฎ์ หมายถึงผู้ประพันธ์ที่สร้างสรรค์ทำนองออกจากแรงบันดาลใจ (2) ศึกษิตอนุรักษ์ หมายถึงผู้ประพันธ์ตามหลักแบบแผนอย่างเคร่งครัด ประกอบด้วยระเบียบ หลักการ กรอบกระสวนต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นซึ่งถือว่าเป็นการกลั่นกรองทางภูมิปัญญาของแต่ละสังคม (3) ขนบภักดิ์สบสมัย หมายถึง ผู้ประพันธ์ที่ยังคงยึดหลักการประพันธ์แบบศึกษิตแต่ปรับแปรการประพันธ์ของตนไปตามแต่สมัยนิยม และ (4) บุกไพรเบิกทาง หมายถึงผู้ประพันธ์ที่มีความสร้างสรรค์ สร้างผลงานที่แตกต่างจากขนบธรรมเนียมเดิม

มนตรี ตราโมท (2538, น. 87-88) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประพันธ์เพลงไทยว่า สิ่งสำคัญที่คำนึงในการแต่งเพลงไทย คือ (1) จังหวะหน้าทับ (2) ลูกตก และ (3) ทำนองเพลง จะต้องทำการพิจารณาว่าทำนองเพลงนั้น ๆ มีการดำเนินเสียงอย่างไร มีรูปแบบการซ้ำทำนองมีอารมณ์เพลงเป็นอย่างไร เมื่อพิจารณาครบทั้ง 3 ปัจจัย จึงค่อยดำเนินการแต่งเพลงต่อ

2. ทฤษฎีการวิเคราะห์เพลงไทย สงัด ภูเขาทอง (2539, น. 99-132) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ดนตรีไทยว่า การแยกส่วนต่าง ๆ ที่ปรากฏเกี่ยวข้องในบทเพลงไทยนั้น จะนำไปสู่การวิเคราะห์บทเพลง สามารถแบ่งได้เป็น 2 พวก คือ (1) พวกที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือเทคนิคการบรรเลง ในแต่ละบทเพลงคีตกวีจะวางแนวทางการปฏิบัติบรรเลงไว้แตกต่างกัน บ้างก็เรียบร้อยอ่อนหวาน บ้างก็โลดโผน เร้าใจ เพื่อความสนุกสนานไพเราะของผู้ฟัง (2) พวกทฤษฎี หรือหลักเกณฑ์ของเพลง คือ จังหวะ ทำนอง พื้นผิว คีตลักษณ์ การรวมลีลาและบทเพลงย่อย ๆ มาเป็นบทเพลงใหญ่ การเคลื่อนย้ายบันไดเสียง ไวยากรณ์ ความสัมพันธ์ของเสียงที่แฝงในบทเพลง ทางของเพลง

นอกเหนือไปจากนั้น สงัด ภูเขาทอง ยังได้กล่าวถึงหลักการวิเคราะห์บทเพลงไทยว่า คือ การนำเอาบทเพลงมาจำแนกเป็นส่วนต่าง ๆ เพื่อให้แสดงรายละเอียดในบทเพลงให้ชัดขึ้น บทเพลงประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบหลักสำคัญ คือ ส่วนที่ทำให้เกิดเสียง และส่วนที่เป็นระเบียบ หลักการและไวยากรณ์ สิ่งที่ควรคำนึงถึงประกอบด้วย (1) ส่วน

ทำนองหลัก หรือเนื้อเพลง (2) ส่วนปรุงแต่ง (3) ทำนองพิเศษ หรือกลวิธีพิเศษในการบรรเลง (4) สำนวนของเพลง (5) ประเภทของเพลง (6) การประสานเสียงตามแบบไทย (7) คีตลักษณ์ (8) สำเนียงของทำนองเพลง (9) บันไดเสียง (10) อัตราของเพลง (11) ลักษณะของจังหวะหน้าทับ (12) การเปลี่ยนบันไดเสียง (13) เทคนิคการบรรเลง (14) ประโยคเพลง (15) อารมณ์เพลง และ (16) รากฐานและประวัติความเป็นมาของเพลง (สงัด ภูเขาทอง, 2539, น. 258-259)

3. ทฤษฎีดุริยางค์ไทย องค์ประกอบของดนตรีไทยที่เป็นส่วนสำคัญในสร้างความรับรู้และจดจำได้ ให้แก่ผู้ฟัง สร้างเอกลักษณ์เฉพาะให้แต่ละเพลงมีความแตกต่างกัน คือ ทำนองเพลง สงัด ภูเขาทอง (2539, น. 64 –69) อธิบายถึงองค์ประกอบของทำนองเพลงว่า ทำนองเพลงประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) ระดับเสียง (2) การเคลื่อนที่ของเสียง (3) ความยาวของเพลง (4) พิสัย คือช่วงความกว้างของเสียงสูงสุดถึงต่ำสุด และ (5) ระบบของหลักเสียง ทำนองจะสามารถจำแนกได้เป็นหลัก 2 กลุ่ม คือ ทำนองเพลงทางร้อง และทำนองเพลงทางบรรเลง

ทำนองเพลงทางบรรเลง ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ คือ ทำนองเพลงที่แท้จริง ซึ่งคือทำนองที่ประพันธ์โดยคีตกวี ถือเป็นทำนองหลักของบทเพลง และทำนองปรุงแต่ง คือทำนองที่มีการพลิกแพลงมาจากทำนองหลักของบทเพลงเพื่อสร้างความน่าสน

การแปรทำนอง โดยปกติจะยึดทำนองฆ้องวงใหญ่หรือทำนองหลักของบทเพลงเป็นตัวตั้ง ซึ่งลักษณะของทำนองฆ้องเปรียบเสมือนหุ่นที่ยังไม่ได้ “แต่งตัว” นักดนตรีจะต้องทำการ “แต่งตัว” ด้วยการแปรทำนองให้เข้ากับเครื่องดนตรีอย่างอิสระตามไหวพริบของแต่ละคน โดยปกตินิยมของนักดนตรีไทยจะบรรเลงเพลงท่อนละ 2 เที่ยว แต่หากคีตกวีรู้สึกถึงความจำเจก็มักจะปรุงทำนองขึ้นใหม่ที่ยืดลูกตกและจังหวะเพลงไว้ บ้างมีการเปลี่ยนสำเนียงภาษา หากผู้ฟังไม่รู้จักและเข้าใจในบทเพลง อาจจะเข้าใจว่าเป็นเพลงใหม่ได้

4. ประวัติเพลงสุดสงวน อ้างอิงข้อมูลจากหนังสือเพลงไทยตามนัยประวัติ สรุปความได้ว่า เป็นเพลงไทยสำเนียงมอญในสมัยรัตนโกสินทร์ ไม่ทราบแน่ชัดถึงนามผู้ประพันธ์ หากพิจารณาจากสำนวนกลอนเพลงสามารถคาดเดาได้ว่าเกิดราวสมัยปลายรัชกาลที่ 4 ถึงต้นรัชกาลที่ 5 เพลงสุดสงวนนั้นกำเนิดมาจากเพลงสุดสงวนสามชั้น เนื่องจากไม่สามารถค้นพบเพลงในอัตราสองชั้นที่สามารถตั้งสมมุติฐานว่าเป็นเพลงสุดสงวนได้ ในอดีตเพลงสุดสงวนนี้ได้มีการบรรเลงเป็นเพลงสามชั้น มิได้บรรเลงเป็นเพลงเถาเหมือนในปัจจุบัน นิยมใช้บทร้องจากเสภาขุนช้างขุนแผน

ครูมนตรี ตราโมท ได้สันนิษฐานถึงความเป็นมาของเพลงสุดสงวน ว่ามีความเป็นไปได้ 3 ประการ (1) เพลงสุดสงวน สองชั้น เคยมีอยู่แต่ได้สูญหายไปก่อนจะมีการค้นพบ (2) ผู้ประพันธ์ได้ประพันธ์ดัดแปลงจากเพลงใดเพลงหนึ่ง แต่มีการตัดหรือเพิ่มทำนองจนไม่สามารถหาทำนองเดิมได้พบ และ (3) ผู้ประพันธ์ได้ประพันธ์ขึ้นมาเป็นเพลงสามชั้นตั้งแต่ต้น เพลงสุดสงวน สามชั้น เป็นเพลงที่ได้รับความนิยมทั้งในการร้องและบรรเลงตั้งแต่ปลายรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

เพลงสุดสงวน เถา แต่เดิมพบว่ามี 2 ทาง ทางแรกอาจารย์เทวาประสิทธิ์ พาทยโกศล ถ่ายทอดไว้ว่า ได้รับการนิพนธ์ทำนองสองชั้นขึ้นเพื่อใช้สำหรับวงเครื่องสาย โดยเฉพาะ โดยสมเด็จเจ้าฟ้าบริพัตรสุขุมพันธ์ กรมพระนครสวรรค์วรพินิต ได้ทรงเผยแพร่เมื่อทรงซอสามสายกับวงเครื่องสาย ณ วังกรมหมื่นทิวากรวงศ์ประวัติ ต่อมาในสมัยปลายรัชกาลที่ 7 หลวงประดิษฐไพเราะ (ศร ศิลปบรรเลง) ได้ตัดแต่งเป็นชั้นเดียว แต่งทางร้อง และเรียบเรียงทำนองให้มีสำเนียงมอญมากขึ้น จนพัฒนาเป็นเพลงเถาอย่างสมบูรณ์ อีกทางหนึ่ง ครูมนตรี ตราโมท ถ่ายทอดว่า นายกล้อย ณ บางช้าง เป็นผู้ปรับทำนองสามชั้นเป็นสองชั้นและตกแต่งสำเนียงมอญ ก่อนที่ครูมนตรีจะรับถ่ายทอดผ่านนายกล้ำ ณ บางช้าง และนำมาปรับเป็นชั้นเดียวพร้อมแต่งทำนองร้องเพิ่มเติม (ครูเงิน, 2542, น. 166–170)

5. สำเนียงภาษา ผู้วิจัยจะทำการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสำเนียงภาษาในดนตรีไทยและสำเนียงภาษาที่พบในการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ทั้ง 4 ทาง ได้แก่ สำเนียงมอญ สำเนียงพม่า สำเนียงไทย สำเนียงไทยมอญ โดยนำมาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

บุญธรรม ตราโมท (2481, น. 30) กล่าวถึงสำเนียง ความว่า สำเนียงคือการลำดับเสียงสูงต่ำที่ฆะรัสสะของทำนองที่ทำความรู้สึกของผู้ฟังให้ทราบได้ว่าเป็นเพลง

จำพวกใด ชนิดและภาษาใด เช่นเดียวกับคำว่า สำเนียง บอกภาษา ที่ผู้ฟังจะสามารถทราบได้ถึงที่มาของผู้พูดว่ามาจากภูมิภาคใด ประเทศใด สอดคล้องกับพิชิต ชัยเสรี (2557, น. 48-51) ที่ได้กล่าวถึงสำเนียง ไว้ในหนังสือการประพันธ์เพลงไทย สรุปความได้ว่า การแต่งเพลงที่เกี่ยวข้องกับภาษา จะต้องชัดเจนในจำพวกและชนิดของเพลง ก่อนจะชัดเจนในสำเนียงภาษา

ความหมายของสำเนียงในดนตรีไทยจะตรงกับคำว่า Intonation ที่หมายถึง ลีลาของบทเพลง ดังคำสอนครูที่บ่งบอกถึงอิทธิพลของลีลาได้อย่างชัดเจนความว่า “เพลงเสภาต้องตีให้ตื่น เพลงมโหรีต้องตีให้หลับ เพลงโขนละครต้องตีให้เต้น เพลงหน้าพาทย์ต้องตีให้ขลังให้เกรง” ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการแสดงอารมณ์เพลง สามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ แข็ง อ่อน สนุก เศร้า บ่งบอกถึงอารมณ์โศกเศร้า เสียใจ สำเนียงภาษา เป็นลักษณะทางการเลียนแบบภาษาในศิลปะ โดยการใช้ท่วงทำนองของบทเพลงสร้างทำนองที่บ่งบอกถึงชาติพันธ์และภาษา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

สำเนียงไทยแท้

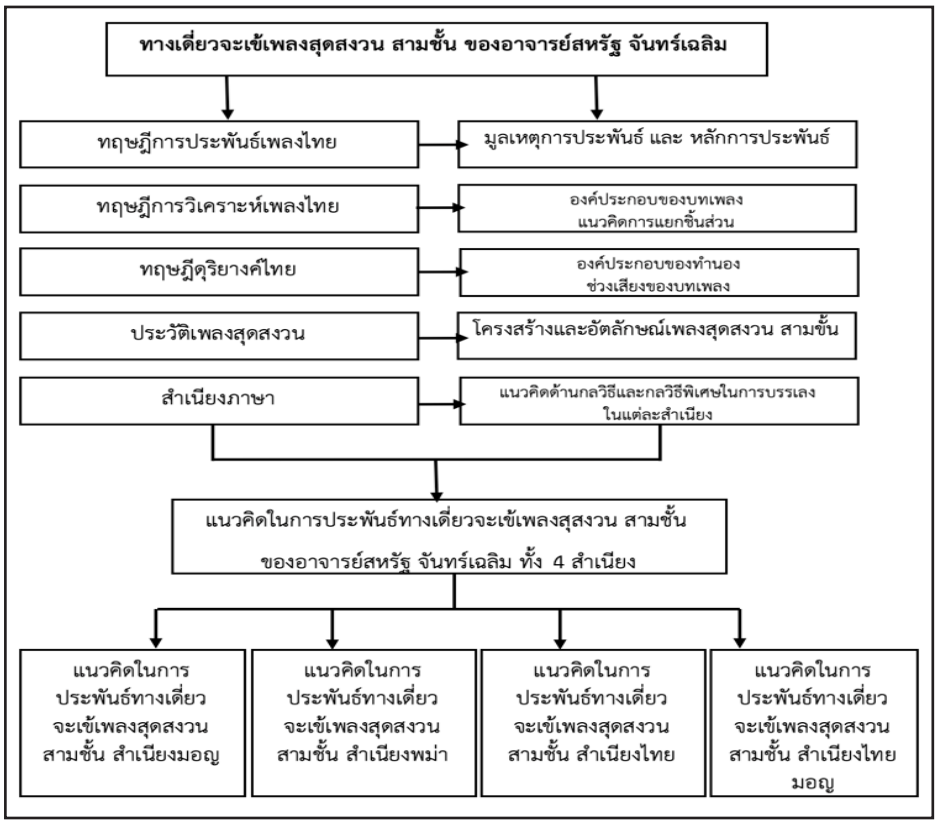
– ด – ฟ	- - ซ ล	- ด – ล	– ซ – ฟ

สำเนียงมอญ

ร ด ล ด	- ด – ล	- ด – ซ	– ด – ฟ

แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ทั้งมิติของแนวคิดการประพันธ์และผลลัพธ์ทางดนตรี โดยทฤษฎีการประพันธ์เพลงไทยใช้ในการอธิบายแนวคิดการสร้างสรรค์และหลักการประพันธ์ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม ขณะที่ทฤษฎีการวิเคราะห์เพลงไทยใช้เป็นกรอบในการแยกและวิเคราะห์องค์ประกอบของบทเพลง ทั้งด้านโครงสร้างทำนอง กลวิธีการบรรเลงและสำนวนเพลงในแต่ละสำเนียง ทฤษฎีดุริยางค์ไทยใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของทำนอง ระบบเสียง และการแปรทำนอง ตลอดจนแนวคิดประวัติเพลงสุดสงวนที่ใช้เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจพัฒนาการและอัตลักษณ์ของบทเพลง และแนวคิดเรื่องสำเนียงภาษาที่ใช้ในการอธิบายเอกลักษณ์เชิงสำเนียงของทางเดี่ยวทั้ง 4 สำเนียง อันนำไปสู่การวิเคราะห์ที่ครอบคลุม

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ อาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม อาจารย์ประจำวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ประพันธ์เดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ทั้ง 4 สำเนียง

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติ ศิษย์สายตรงที่รับการถ่ายทอดทางเพลงจากอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม ที่มีประสบการณ์การศึกษากับอาจารย์สหรัฐมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่ นายจารุเกียรติ แสงเย็นยิ่ง ศิลปินผู้เป็นศิษย์สายตรงของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิมมากกว่า 15 ปี และนายสมิท ตันวีรขัยสกุล ศิลปินกรมประชาสัมพันธ์ ผู้เป็นศิษย์สายตรงของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิมมากกว่า 15 ปี

3. กลุ่มบุคคลทั่วไป ได้แก่ ผู้มีคุณวุฒิ ศิลปิน ผู้มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติ สร้างสรรค์และเรียบเรียงดนตรี ที่เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก นักดนตรีผู้ร่วมบรรเลงและมีประสบการณ์การร่วมงานกับอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม 3 คน ได้แก่

3.1 อาจารย์ขุนอิน ณรงค์ โตสง่า ศิลปินดนตรีไทยผู้เชี่ยวชาญระนาดเอก นักประพันธ์และเรียบเรียงเพลงไทย

3.2 อาจารย์กฤษฎาธาร จันทะโก ศิลปิน นักเรียบเรียงเพลง อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.3 อาจารย์พารณ ยืนยง อาจารย์ประจำสาขาวิชาดนตรีไทยและดนตรีตะวันออกวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยประกอบประเด็นคำถามจะเกี่ยวข้องกับแนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม โดยการสัมภาษณ์ในกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มผู้ปฏิบัติ จะมีประเด็นคำถาม ดังนี้

1) ภูมิหลังทางดนตรีและผลงานการประพันธ์ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นอย่างไร

2) มูลเหตุการสร้างสรรค์การประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น มีปัจจัยใดบ้าง

3) แนวคิดในการสร้างสรรค์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ทั้ง 4 สำเนียง ของอาจารย์ สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นอย่างไร

สำหรับกลุ่มบุคคลทั่วไป จะใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเรียบเรียงและการสร้างสรรค์ทางเพลง ดังนี้

1) หลักการประพันธ์และเรียบเรียงทางเพลงของผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะเป็นอย่างไร

2) แนวคิดในการสร้างสรรค์ทางเพลงสำเนียงภาษาของผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะเป็นอย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน จากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิดีทัศน์ การบันทึกเสียงที่ได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณชน เป็นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับทางวิชาการ โดยเป็นแหล่งเผยแพร่จากสถาบันทางการศึกษาและหน่วยงานวิชาการที่ได้รับการรับรอง มีการกลั่นกรองทางวิชาการ และเป็นผลงานของผู้เชี่ยวชาญในสาขาดนตรีไทย ด้านแนวคิดและทฤษฎีการประพันธ์เพลงไทย แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์เพลงไทย แนวคิดและทฤษฎีดุริยางค์ไทย สำเนียงภาษา ประวัติและผลงานของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ อาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม และกลุ่มผู้ปฏิบัติ คือ ลูกศิษย์สายตรง เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านภูมิหลังทางดนตรี มูลเหตุของการสร้างสรรค์ทางเดี่ยวจะเข้และแนวคิดในการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม และการสัมภาษณ์ในกลุ่มบุคคลทั่วไป ได้แก่ ศิลปินผู้มีประสบการณ์สร้างสรรค์เรียบเรียงทางเพลงและมีความใกล้ชิดกับอาจารย์สหรัฐ

จันทร์เฉลิม เพื่อรวบรวมแนวคิดในการประพันธ์ทางเพลง ประวัติและผลงานของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลจากความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย

การเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยทำการเรียนรู้เดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ทั้ง 4 สำเนียง และจดบันทึกโน้ตด้วยโน้ตตัวอักษรไทย และร่วมสังเกตการถ่ายทอดทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ทั้ง 4 สำเนียงของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์จากการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูลภาคสนาม การจัดหมวดหมู่ข้อมูล การตีความ และการสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดการประพันธ์ของทั้ง 4 สำเนียง โดยวิเคราะห์ภูมิหลังทางดนตรีและผลงานการประพันธ์ เพื่อทำความเข้าใจพื้นฐานแนวคิดและอิทธิพลที่ส่งผลต่อการประพันธ์ และวิเคราะห์แนวคิดในการสร้างสรรค์บทเพลง โดยพิจารณามูลเหตุในการประพันธ์ ช่วงเสียงของบทเพลง ลักษณะที่เหมาะสมกับการทำทางเดี่ยว ทำนองอัตลักษณ์ บทบาทในการบรรเลงตลอดจนหลักการประพันธ์ในแต่ละสำเนียง

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการเก็บข้อมูลภาคสนาม ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า จากเอกสารทางวิชาการควบคู่กับข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม ศิษย์สายตรง และผู้ทรงคุณวุฒิด้านดนตรีไทย รวมทั้งใช้วิธีการเก็บข้อมูล ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การสังเกตภาคสนาม การต่อเพลง และการบันทึกโน้ต เพื่อนำข้อมูลเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติมาเปรียบเทียบและนำผลการวิเคราะห์ไปตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อยืนยันความถูกต้องของเนื้อหา แล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลง สุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม อันสะท้อนเอกลักษณ์และแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เฉพาะตัวของผู้ประพันธ์อย่างชัดเจน การศึกษาจึงครอบคลุมทั้งด้านภูมิหลังทางดนตรีและผลงานการประพันธ์ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เพื่อแสดงให้เห็นถึงการหล่อหลอมทางความคิด รวมถึงการศึกษาผลงานการประพันธ์อื่น ๆ ของอาจารย์สหรัฐ เพื่อความเข้าใจด้านรูปแบบ แนวทางและเอกลักษณ์เฉพาะของผู้ประพันธ์ที่พบในทุกการประพันธ์ทาง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภูมิหลังทางดนตรีของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม

อาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม (ครูหน่อง) เติบโตในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมไทย โดยสืบเชื้อสายทางดนตรีมาจากขุนศรี (ไม่ทราบราชทินนาม) ซึ่งเป็นปู่ทวดและเป็นนักดนตรีเครื่องสาย และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวทั้งการศึกษาดนตรีและนาฏศิลป์ไทย อาจารย์สหรัฐเริ่มซึมซับดนตรีไทยตั้งแต่วัยเยาว์ โดยเริ่มฝึกบรรเลงซออู้เป็นเครื่องดนตรีแรก และพัฒนาทักษะดนตรีจากการรวมตัวจัดตั้งวง “นาคเฉลิม” ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์ผลงานประพันธ์ สามารถประพันธ์เพลงโหมโรงนาคเฉลิมได้ตั้งแต่อายุ 14 ปี ได้รับการถ่ายทอดความรู้จากครูดนตรีไทยชั้นครูหลายท่านทั้งในและนอกระบบการศึกษา เช่น ครูวัน อ่อนจันทร์ ครูประพาส สวนขวัญ ครูประยูร ฟักภู่ ครูสำเนียง ฟักภู่ ส่งผลให้มีความเชี่ยวชาญด้านการบรรเลงและการประพันธ์ โดยสามารถบรรเลงเพลงกราวในได้ด้วยตนเองตั้งแต่อายุยังน้อย และได้รับการถ่ายทอดเดี่ยวจะเข้กราวใน เถา จากครูศิริ นักดนตรี

ในระดับอุดมศึกษา อาจารย์สหรัฐสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีครูทองดี สุจริตกุล เป็นอาจารย์ผู้ถ่ายทอดความรู้วิชาจะเข้ ทั้งยังศึกษาเปียโนเพิ่มเติมกับผู้ช่วยศาสตราจารย์พันเอกพิเศษชูชาติ พิทักษากร (ศิลปินแห่งชาติ) ครูสุขุม กาญจนะผลิน และ Prof. Margit Haider Dechant นักเปียโนชาวออสเตรีย ทำให้ได้รับอิทธิพลทางแนวคิดดนตรีตะวันตก โดยเฉพาะดนตรีในยุคคลาสสิกและโรแมนติก ภายหลังสำเร็จการศึกษา ได้ปฏิบัติหน้าที่

เป็นอาจารย์และอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง รวมทั้งก่อตั้งวงเครื่องสาย “ศิลป์สายไทย” และมีผลงานบันทึกเสียงร่วมกับครูดนตรีอาวุโสจำนวนมาก ต่อมาอาจารย์สหรัฐศึกษาต่อระดับศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาดนตรีไทย แขนงปฏิบัติดนตรี ณ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการถ่ายทอดเพลงสำคัญจากครูดนตรีชั้นครูหลายท่าน และสำเร็จการศึกษาในฐานะ มหาบัณฑิตวิชาการแสดงดนตรีไทยคนแรกของประเทศไทย ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาดนตรีไทยและดนตรีตะวันออก วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลงานการสร้างสรรค์

1. เพลงโหมโรงนาคเฉลิม บทเพลงแรกที่ได้ทำการบันทึกว่าอาจารย์สหรัฐได้ประพันธ์ขึ้นเพื่อเป็นบทเพลงโหมโรงสำหรับวงนาคเฉลิม

2. เพลงลาวแพนลำเพลิน เพลงลาวแพนลำเพลินเป็นบทประพันธ์ของ อาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม ประพันธ์ขึ้นในปี พ.ศ. 2528 โดยพัฒนาจากบทเพลงลาวแพน ผ่านกระบวนการเรียบเรียงและขยายทำนองเพิ่มเติม พร้อมสอดแทรกลีลาและจังหวะของลำเพลิน รวมถึงการประพันธ์บทร้อง ใช้เวลาในปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่า 15 ปี จนมีความสมบูรณ์ และได้รับการยอมรับในวงการดนตรีไทยว่าเป็นบทเพลงชั้นครูและผลงานชิ้นเอก

3. เพลงเจริญศรี-ตัดสร้อย เถา บทเพลงที่อาจารย์สหรัฐได้นำเพลงลาวเจริญศรี 2 ชั้น (ลาวเล็กตัดสร้อย) มาขยายเป็นอัตราจังหวะสามชั้น และตัดลงเป็นจังหวะชั้นเดียว พร้อมแต่งเนื้อร้องขึ้นใหม่โดย ผศ.ดร.ญาณินทร์ รักวงศ์วาน บรรจุคำร้องโดย ผศ.สุธี จันทร์ศรี ในปี พ.ศ. 2565

4. ทางเดี่ยวจะเข้และบทร้องเพลงลาวแพน 7 เสียง เป็นผลงานการประพันธ์โดยใช้การบรรเลงครบทั้งเจ็ดเสียงตลอดบทเพลง อาศัยสามกลุ่มเสียงเป็นโครงสร้างหลัก ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบลาวแพนที่ มักใช้เพียงกลุ่มเสียงเดียว พร้อมทั้งสอดแทรกลักษณะการดีดคลอและการรับร้องแบบดั้งเดิม นอกจากนี้อาจารย์สหรัฐยังได้ประพันธ์บทร้องขึ้นใหม่ โดยคงโครงสร้างของลำลาวแพนใหญ่และเพิ่มเติมบทร้องภาษาไทยสำเนียงอีสาน เพื่อขยายมิติทางวัฒนธรรมและสื่อสารหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับวัฏจักรของชีวิตและสังสารวัฏ

ผลงานการเรียบเรียงทางเพลง

เพลงทยอยเดี่ยว
เพลงกราวใน สามชั้น
เพลงเขมรไทรโยค สามชั้น
เพลงแขกมอญ สามชั้น
เพลงแขกสาหร่าย สองชั้น
เพลงเขมรปี่แก้ว ทางสักวา
เพลงจีนเก็บบุปผา
เพลงจีนขิมใหญ่ ทางจักพรรดิ
เพลงจีนขิมใหญ่ ทางพิเศษ 4 ทาง
เพลงมู่ล่ง มากกว่า 10 ทาง
เพลงเชิดนอก จำนวน 2 ทาง
เพลงทยอยนอก
เพลงพญาโศก สามชั้น
เพลงสุดสงวน สามชั้น ทางสำเนียงไทย 15 ทาง
เพลงสุดสงวน สามชั้น ทางสำเนียงมอญ 5 ทาง
เพลงสุดสงวน สามชั้น ทางสำเนียงพม่า 2 ทาง
เพลงสุรินทราหู สามชั้น ทางสำเนียงไทย
เพลงสุรินทราหู สามชั้น ทางสำเนียงลาว
เพลงสุรินทราหู สามชั้น ทางสำเนียงมอญ
เพลงสารถี สามชั้น ทางสำเนียงไทย
เพลงสารถี สามชั้น ทางสำเนียงมอญ
เพลงสารถี สามชั้น ทางสำเนียงพม่า
เพลงลาวแพนลำเพลิน
เพลงลาวแพน 7 เสียง
เพลงเดี่ยวจะเข้ลาวแพน
เพลงลมพัดชายเขา สามชั้น
เพลงนกขมิ้น สามชั้น

มูลเหตุการสร้างสรรค์การประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม

บทเพลงสุดสงวน สามชั้น เป็นบทเพลงทำนองเก่า สำเนียงมอญ ท่อนเดียว 6 จังหวะหน้าทับปรบไก่ ไม่ทราบนามผู้แต่ง และได้รับความนิยมอย่างสูงในวงการดนตรีไทย โดยเฉพาะการนำมาประพันธ์เป็นทางเดี่ยวในเครื่องดนตรีต่าง ๆ เช่น จะเข้ ระนาดเอก ซออู้ ซอด้วง และซอสามสาย เนื่องจากโครงสร้างบทเพลงเอื้อต่อการแสดงกลวิธีและการสร้างสรรค์ทำนองที่หลากหลาย จึงนับเป็นบทเพลงเดี่ยวสำคัญของจะเข้ และปรากฏทาง

เดี่ยวจำนวนมาก เช่น ทางจางวางทั่ว พาทยโกศล ทางนางสนิทบรรเลงการ (ครูละเมียด จิตตเสวี) และทางครูระตี วิเศษสุรการ เป็นต้น อาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียบเรียงทางเดี่ยวจะเข้ และได้ประพันธ์เพลงสุดสงวน สามชั้น ไว้มากถึง 22 ทาง ครอบคลุมสำเนียงไทย ไทยมอญ มอญ และพม่า (สูจิบัตรท่วงทำนองแห่งสยาม Saharat Chanchalerm, 2568) ซึ่งสะท้อนศักยภาพของบทเพลงในการรองรับการสร้างสรรค์ โดยอาจารย์ระบุว่า “บทเพลงนี้สามารถสะท้อนกลยุทธ์ในการสร้างเพลงกลอนจะเข้ที่หลากหลายเพราะมีโครงสร้างของบทเพลงที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างทางเดี่ยว” (สหรัฐ จันทร์เฉลิม, 2569, 3 เมษายน, สัมภาษณ์) โดยประกอบด้วยบริบท ดังนี้

1. ช่วงเสียงของบทเพลงสุดสงวน สามชั้น อยู่ในบันไดเสียงมอญ ทดรXฟซX ซึ่งจะครอบคลุมเสียงต่ำสุดของสายทุ้มจะเข้ (เสียงซอล) ไปจนถึงเสียงสูงสุดของสายเอกนมที่ 11 (เสียงซอล) ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเสียงที่ “ไม่ต่ำหรือสูงเกินขอบเขตของจะเข้” (สหรัฐ จันทร์เฉลิม, 2567, 28 สิงหาคม, สัมภาษณ์)

2. ลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับการทำทางเดี่ยวตามทัศนะของอาจารย์สหรัฐ กล่าวคือ เพลงสุดสงวนเป็นบทเพลงสามชั้น ที่ไม่มีลูกล้อลูกขัด และอยู่ในหน้าทับปรบไก่ การร้อยเรียงสัมผัสของทำนองที่ง่ายต่อการจดจำ มีการซ้ำทำนองในบางช่วงของบทเพลง เช่นในประโยคที่ 2 และประโยคที่ 8 ของบทเพลงที่จะใช้ทำนองหลักเดียวกัน

3. ทำนองเฉพาะที่เป็นอัตลักษณ์ ท่วงทำนองเฉพาะที่ปรากฏในประโยคที่ 7 ของบทเพลงสุดสงวน สามชั้น ถือเป็นอัตลักษณ์สำคัญของบทเพลง เนื่องจากไม่พบทำนองลักษณะนี้ในบทเพลงอื่น และเป็นทำนองที่บ่งบอกความเป็นสุดสงวน สามชั้น อย่างชัดเจน อีกทั้งเป็นทำนองบังคับทางที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากมีการดัดแปลงจะทำให้สูญเสียอัตลักษณ์ของบทเพลง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเรียบเรียงในสำเนียงใด ท่วงทำนองดังกล่าวยังคงปรากฏเหมือนเดิมในทุกสำเนียง

- - - ท	- - - ด	- - - ร	- - - ท	- - - -	- ด - ร	- ด - ฟ	- ร ร ร

4. บริบททางการแสดง อาจารย์สหรัฐเลือกใช้บทเพลงสุดสงวน สามชั้น เป็นบทเรียนพื้นฐานในการฝึกเดี่ยวจะเข้ เพื่อวางรากฐานการบรรเลงเดี่ยว โดยเริ่มจากบทเพลงท่อนเดียวเพื่อพัฒนาทักษะและกลวิธีการบรรเลง พร้อมทั้งสร้างสรรค์ทางเดี่ยวให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของศิษย์แต่ละคน ทั้งด้านรสมือ ความถนัด และบุคลิกของผู้บรรเลง ส่งผลให้ศิษย์ทุกคนได้รับการต่อเดี่ยวในทางที่ “เข้ามือ” ของตนเอง สะท้อนกระบวนการสอนที่ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกของผู้เรียนเป็นหลัก

5. หลักการประพันธ์ ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้ของอาจารย์สหรัฐมีลำดับขั้นที่เป็นระบบ โดยเริ่มจากการพิจารณาทำนองหลักของบทเพลงอย่างละเอียด เพื่อทำความเข้าใจแก่นสาระและอัตลักษณ์ของเพลง จากนั้นจึงพิจารณาสำเนียงและโครงสร้างของกลุ่มเสียงควบคู่กันไป พร้อมใช้หลักการ “แยกชิ้นส่วน” เพื่อวิเคราะห์ว่าทำนองช่วงใดเป็นแก่นหลักที่ต้องรักษาไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลง ก่อนนำไปสู่การประพันธ์ทางเดี่ยวและเรียบเรียงให้สอดคล้องกับสำนวน สำเนียง บริบทของเครื่องดนตรี และลักษณะการแสดง

6. หลักการการบรรเลง การประพันธ์สร้างสรรค์ให้สำเนียงแต่ละสำเนียงมีลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ในสำเนียงภาษา อาจารย์ได้ประพันธ์ทางในแต่ละสำเนียงออกเพียงแค่ทางละเที่ยวเดียว เพื่อเป็นกลไกให้การบรรเลงเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ที่มีทั้งทางหวานและทางเก็บ ในรูปแบบของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม จำจะต้องเล่นทางเก็บด้วยทางสำเนียงไทยเท่านั้น โดยเที่ยวหวานสามารถเล่นทั้งสำเนียงมอญ สำเนียงพม่า สำเนียงไทยมอญ แบบใดแบบหนึ่ง

แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ทั้ง 4 สำเนียงของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม

แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นการบูรณาการหลักการประพันธ์เฉพาะของอาจารย์เข้ากับมูลเหตุสร้างสรรค์บทเพลงเดี่ยวจะเข้ โดยมุ่งเน้นการขยายศักยภาพของบทเพลงสุดสงวน ให้สามารถสะท้อนเอกลักษณ์ทางสำเนียงที่หลากหลาย ผ่านการถ่ายทอดใน 4 สำเนียง ได้แก่ สำเนียงไทย สำเนียงไทยมอญ สำเนียง

มอญ และสำเนียงพม่า การประพันธ์นี้ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า บทเพลงเดียวสามารถแตกแขนงทางอารมณ์ รูปแบบจังหวะ กลวิธีการบรรเลง และลักษณะทำนอง ออกไปได้อย่างชัดเจนตามเอกลักษณ์ของแต่ละสำเนียง แม้จะยังคงโครงสร้างและตัวตนของเพลงสุดสงวน ไว้อย่างครบถ้วน ด้วยรูปแบบการประพันธ์เดี่ยวจะเข้ อย่างอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม จึงทำให้เกิดมิติทางดนตรีที่หลากหลายภายใต้กรอบของบทเพลงเดียวกัน

แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงมอญ

ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงมอญของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นการสร้างสรรค์ที่พัฒนาอย่างประณีตบนแนวคิดว่าบทเพลงสุดสงวนมีรากฐานเป็นสำเนียงมอญมาแต่เดิม จึงมุ่งถ่ายทอดสำเนียงมอญอย่างบริสุทธิ์โดยไม่ผสมสำเนียงไทย อาจารย์ได้ประพันธ์ทางสำเนียงมอญไว้หลายแนวทาง โดยทางที่นำมาศึกษาเป็นทางที่เผยแพร่ในการแสดงคอนเสิร์ต “ท่วงทำนองแห่งสยาม: Saharat Chanchalerm” ซึ่งสะท้อนลักษณะเด่นของสำเนียงมอญอย่างชัดเจน ทั้งการใช้หน้าทับมอญเป็นโครงสร้างจังหวะหลัก การออกแบบทำนองให้โปร่งเว้นช่องว่างทางเสียง และการหยุดในจังหวะยก ด้านลักษณะทำนองและกลวิธีการบรรเลง อาจารย์ใช้การกรอเสียงเป็นกลวิธีหลัก สร้างการดำเนินทำนองที่ห่าง กังวาน และต่อเนื่อง คล้ายการบรรเลงฆ้องมอญซึ่งมักจะใช้การกรอเสียงคู่ 8 โดยใช้ทั้งเสียงสูงและเสียงต่ำสลับกัน พร้อมทั้งใช้การเผินห้อง คือ การบรรเลงลูกตกในห้องที่ถัดไปจากลูกตกตามทำนองหลักของบทเพลง โดยยังคงลูกตกของทำนองหลักไว้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลจากแนวคิด “ทางสักวา” ซึ่งเน้นความหวาน ลุ่มลึก การลากเสียงช้า และการตกแต่งวรรคตอนอย่างประณีต ส่งผลให้ทางเดี่ยวจะเข้สำเนียงมอญของอาจารย์สหรัฐมีเอกลักษณ์เฉพาะ สามารถถ่ายทอดอารมณ์และสำนวนดนตรีมอญได้อย่างชัดเจนภายใต้กรอบอัตลักษณ์ของบทเพลงสุดสงวนสามชั้น อย่างสมบูรณ์

ตัวอย่างการ การเผินห้อง พบว่าลูกตกในประโยคที่ 9 คือ ร แต่ในทางสำเนียงมอญนั้นโน้ตตัวสุดท้ายของประโยคคือ ซ แต่มีการกรอลากเสียงไปยังเสียง ร ในห้องแรกในประโยคที่ 10 เพื่อเชื่อมไปยังลูกตกที่แท้จริง

เพลงสุดสงวน สามชั้น ทางสำเนียงมอญ ประโยคที่ 9

-ฟร - ซซซ	- รรร - ฺฟ	- ท ร ด	ท ช ด ท	- ร̊ - ช	- ร - ด̊	ท ล ช ล	ฟ ช - ช
							ช

เพลงสุดสงวน สามชั้น ทางสำเนียงมอญ ประโยคที่ 10

- - - ร	- - ดรมฟช	ฟมรดรมฟช	ฟมรด - ช	ดลลล - ชชช	- ฟฟฟ -ชท	- ด̊ ช ท	- - - ฺด
			ช				

สัญลักษณ์แทนกลวิธีพิเศษในการบรรเลง การดีดโปรยเสียง คือการดีดรัวเสียงจากเสียงหนึ่ง ค่อย ๆ เคลื่อนนิ้วผ่านนมต่าง ๆ ไปยังอีกเสียง โดยมือขวาจะทำการดีดรัวอย่างต่อเนื่อง (ขำคม พรประสิทธิ์, 2560, น. 131)

- ซ – ซ	- - - ร
ซ	

ภาพ 1 *QR Code ทางเดี่ยวจะเข้าเพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงมอญ*
ที่มา: *ผู้วิจัย*

แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงพม่า

ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงพม่า ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นการสร้างสรรค์ที่มีจำนวนจำกัดแต่โดดเด่นด้วยเอกลักษณ์เชิงกลวิธีและพลังทางอารมณ์ โดยออกแบบให้สะท้อนลีลาและสำนวนดนตรีพม่าผ่านความสัมพันธ์ระหว่างทำนองและจังหวะที่เลียนแบบการบรรเลงเปิงมางพม่า (ปัตตวาย) ซึ่งมีลักษณะการตีคลุกไปกับทำนองมากกว่าการกำหนดจังหวะหลัก การออกแบบจังหวะจึงเน้นความรุกเร้า พลิ้วไหว และพลังของการเคลื่อนไหวเสียง ขณะเดียวกันยังคงโครงสร้างหน้าทับปรบไก่ สามชั้น และการตีฉิ่งแบบดนตรีไทยเดิมไว้ ทำนองหลักยังอ้างอิงลูกตกและโครงสร้างของเพลงต้นฉบับ แต่เพิ่มความชัดเจนของสำเนียงพม่าผ่านกลวิธีพิเศษในการบรรเลง โดยเฉพาะการขยี้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การขยี้แบบโปรยเสียง เป็นการขยี้โดยเริ่มจากการขยี้ช้าในตอนต้นของโน้ตขยี้ แล้วค่อยเพิ่มความเร็วในท้ายของกลุ่มโน้ตขยี้

- มรด ร	ม ฟ	-ดรมฟลซฟ	ล -ซลด- ล	ซ ล ท ด	ฟ-รดท-ลซฟ	- มรด-ลซฟ	ซ ล ท ด
ร	ม ฟ						

การขยี้ซ้อน เป็นการขยี้แบบลักจังหวะซ้อนกันไปเรื่อย ๆ มีเพียงแค่กลุ่มโน้ตขยี้สุดท้ายที่จะลงจังหวะตกพอดีเพื่อเป็นการปิดประโยคการซ้อนแบบขยี้ซ้อน

- ร์ฟ์ร์ด์ล	ด์ลซฟซล-ซ	ลซฟรฟซ-ฟ	ซฟรดรฟ- ร			ด ร ฟ ซ	ดทลซฟ - ท
				- ซซซ ซ	ทลซ-รรร		
				ร	ร		
-ฟซลทร์ด์ท	ร์- ด์ร์ฟ์ - ร์	ซ ล ท ด	ร์ท์ด์ร์ ด์ท	ร์ด์ท - ร์ด์ท	-ด์ทล-ร์ด์ท	-ด์ทล-ทลซ	-ลซฟ - ซ
ด - ร์ฟ์ร์ด์ล	ด์ลซฟซล-ซ	ลซฟรฟซ-ฟ	ซฟรดรฟ-ร	ดดด ด	ด ร	ด ร	ฟ ซ
				ด	ด ร	ด ร	ฟ ซ

และกลวิธีพิเศษโดดเด่นในทางสำเนียงพม่า คือ การดีดแบบทดไม้ เป็นกลวิธีที่ถูกใช้เพื่อสร้างการเคลื่อนไหวของเสียงในลักษณะต่อเนื่องคล้ายการตีของเปิงมางพม่า ที่จะมีการตีเสียงต่ำและเสียงสูงสลับกัน อาจารย์สหรัฐจึงเลียนเสียงโดยการใช้กลวิธีการบรรเลงในจะเข้ที่มีการเล่นเสียงสูงในสายเอกสลับกับเสียงต่ำในสายลวดซึ่งการดีดทดไม้นี้เลียนเสียงกลองพม่าและสร้างแรงขับทางจังหวะให้ทำนอง การผสมผสานระหว่างโครงสร้างดนตรีไทยกับลีลาการบรรเลงแบบพม่าในทางเดี่ยวนี้ ส่งผลให้เกิดอัตลักษณ์ทางเสียงที่มีความรุนแรง เร้าอารมณ์ และแตกต่างจากสำเนียงอื่นอย่างชัดเจน

"ในสำเนียงพม่าจะต้องมีการสะบัด ขยี้ และการดีดโขยก มีการดีดไม้ดีด คาบลูกคาบดอกหรือการดีดทดไม้ เลียนเสียงเปิงมาง พม่า (ปัตตวาย) เพราะอาจารย์จะยึดแพทเทิร์น (Pattern) กลองเป็นหลัก กลองพม่าจะตีไปกับทำนองเพลง เพราะฉะนั้นจึงออกแบบแบบนั้น แต่ยังใช้หน้าทับปรบไก่อยู่" (สหรัฐ จันทร์เฉลิม, 2568, 16 ตุลาคม, สัมภาษณ์)

ภาพ 2 *QR Code ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงพม่า*
ที่มา: *ผู้วิจัย*

แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงไทย

ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงไทย ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม แสดงถึงการสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นเอกลักษณ์เฉพาะของการบรรเลงจะเข้แบบไทยอย่างชัดเจน โดยออกแบบให้สำเนียงไทยทำหน้าที่เป็น "ทางเก็บ" ของบทเพลง อาศัยการดีดเก็บเป็นกลวิธีหลักตลอดทั้งท่อน เพื่อสร้างความสม่ำเสมอของจังหวะและเปิดโอกาสให้ควบคุมความเร็วในการบรรเลงของเที่ยวเก็บได้ โครงสร้างจังหวะยังคงยึดหน้าทับปรบไก่ สามชั้น อย่างเคร่งครัด และใช้การดีดแบบโขยกเพื่อเน้นน้ำหนักและความมั่นคงของจังหวะ ในด้านลักษณะทำนอง อาจารย์ออกแบบให้เป็นทำนองเก็บที่มีความซับซ้อนทางกลวิธี โดยใช้การสับนิ้วตลอดทั้งท่อน กล่าวคือ ผู้บรรเลงจะต้องใช้นิ้วที่แตกต่างกันในทุกโน้ต ไม่ใช้นิ้วเดิมในการกดโน้ตติดกัน และการดำเนินทำนองครบทั้งสามสายของจะเข้ส่งผลให้เกิดกลวิธีเฉพาะที่เรียกว่า "กลอนไต่ลวด" เป็นกลอนเพลงที่มีวิธีการไล่เสียงขึ้นและลงอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบการเคลื่อนนิ้วที่คงลักษณะเดิมเป็นช่วง ๆ และเปลี่ยนเฉพาะกลุ่มเสียงในแต่ละช่วงทำนอง ส่งผลให้ผู้บรรเลงสามารถควบคุมการดีดได้อย่างคล่องตัวและเป็นธรรมชาติ อันเอื้อต่อการเพิ่มความเร็วในการบรรเลง ซึ่งเป็นอีกกลวิธีที่จะต้องใช้กำลังนิ้วและความแม่นยำในการบรรเลงเป็นอย่างสูง

ซรชิฟ	ซดฟร	ฟทรด	รลดท	ซทรด	รลดท	ดซทล	ซ
							ฟลซ

						ดรฟร	ซฟลซ
				ลดล	รดฟร		
ดลริด	ริฟลซ	ลรซฟ	ซดฟร	ด			

กลวิธีดังกล่าวสะท้อนความเข้าใจเชิงลึกต่อกลไกของจะเข้ ทั้งในด้านการควบคุมจังหวะ ความต่อเนื่องของทำนอง และความเป็นเอกภาพของเสียงสามสาย จนก่อให้เกิดอัตลักษณ์สำเนียงไทยที่เด่นชัดในแนวทางการประพันธ์และการบรรเลงของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม



ภาพ 3 *QR Code ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงไทย*
ที่มา: *ผู้วิจัย*

แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงไทยมอญ

ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงไทยมอญ ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม สะท้อนเอกลักษณ์ของบทเพลงที่ผสมผสานกลุ่มเสียงไทยและกลุ่มเสียงมอญอย่างชัดเจน จนเป็นสำเนียงที่มีแบบแผนเด่นชัดและเหมาะสมต่อการศึกษาเชิงลึก ทั้งยังเป็นสำเนียงที่อาจารย์นิยมประพันธ์ให้เป็นทางเฉพาะตัวของศิษย์แต่ละคนมากที่สุด โดยยึดแนวคิดการสร้างทางที่ “เข้ามือ” ผู้บรรเลง ทั้งในด้านทำนอง จังหวะ กลวิธี และบุคลิกของผู้เล่น ส่งผลให้ทางเดี่ยวไม่เพียงเป็นบทเพลงเพื่อการแสดง แต่เป็นกระบวนการหลอมรวมศาสตร์แห่งการประพันธ์และศิลป์แห่งการสอนเข้าด้วยกัน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ทางเดี่ยวสำเนียงไทยมอญที่อาจารย์สหรัฐประพันธ์ให้แก่ผู้วิจัยเป็นการเฉพาะ ซึ่งเผยแพร่ครั้งแรกในการแสดงคอนเสิร์ต “นารี Junior Recital” พ.ศ. 2563 เพื่อศึกษากระบวนการประพันธ์ที่คำนึงถึงอัตลักษณ์ของผู้บรรเลงเป็นองค์ประกอบสำคัญ อันแตกต่างจากทางสำเนียงอื่นในด้านรูปแบบจังหวะ ทางสำเนียงไทยมอญมีลักษณะผสมผสานระหว่างความโปร่งและการเว้นช่องว่างของสำเนียงมอญ กับความมั่นคงของกรอบจังหวะแบบสำเนียงไทย โดยปรากฏทั้งการกรอ การดีดเก็บ และการขยี้ร่วมกันอย่างกลมกลืน กลวิธีเด่นที่สร้างเอกลักษณ์ คือ “การขยี้แบบลักจังหวะ” และ “การขยี้แบบลอยจังหวะ” ซึ่งช่วยเพิ่มมิติของความเคลื่อนไหวและความซับซ้อนของทำนอง โดยยังคงยึดโยงกับลูกตกและโครงสร้างหน้าทับของบทเพลงอย่างแม่นยำ

การขยี้แบบลักจังหวะ

ลซฟ ทลช	ดำทล รัดำท	-ฟชลทชลท	ดำลทดำรำทดำรำ	-รัดำทดำรำ-ดำ	รัดำทลทดำ-ท	ดำทลชลท-ล	ทลชฟชล-ช

การขยี้แบบลอยจังหวะ

- ล - ช	- ฟ - -	- ชลชฟร	ดรฟชลชฟรฟด	-ลลล- ชล	ท ด - ฟ	ชลทดำทลทรำ	ดำทลทดำทลช
			ท				

ในด้านทำนองและกลวิธีการบรรเลง ทางสำเนียงไทยมอญแสดงการสลับใช้ทำนองกรอ ทำนองเก็บ และทำนองขยี้ โดยบางประโยคสะท้อนเอกลักษณ์สำเนียงมอญอย่างชัดเจน ขณะที่บางช่วงดำเนินอยู่บนกรอบกลุ่มเสียงไทยเจ็ดเสียง ทั้งยังพบการออกแบบทำนองที่ใช้การขยี้เคลื่อนเสียงสูงต่ำอย่างรวดเร็วและการขยี้ข้ามช่วงเสียง ซึ่งเป็นกลวิธีขั้นสูงที่ช่วยยกระดับสำนวนเพลงและสะท้อนถึงความเชี่ยวชาญในการประพันธ์ทางเดี่ยวของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม ได้อย่างเด่นชัด

การขยี้ข้ามช่วงเสียง

- ฟ	ฟมรัดำทลช-รำ	รัดทลช-ดำ	-ดำทลชฟ-ทล	ชฟมร ฟ	ช ท	ดำ ท	ล ช
รดลชฟ							
				ฟ	ช ท	ดำ ท	ล ช

ภาพ 4 *QR Code ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น สำเนียงไทยมอญ*
ที่มา: *ผู้วิจัย*

ตารางเปรียบเทียบแนวคิดการประพันธ์ทั้ง 4 สำเนียง

ประเด็นวิเคราะห์	สำเนียงมอญ	สำเนียงพม่า	สำเนียงไทย	สำเนียงไทยมอญ
แนวคิดการออกแบบ	มุ่งถ่ายทอดสำเนียงมอญอย่างบริสุทธิ์ เน้นความไพเราะและความกังวาน	มุ่งสะท้อนลีลาดนตรีพม่า เน้นพลังและความเคลื่อนไหวของจังหวะ	มุ่งแสดงอัตลักษณ์การบรรเลงจะเข้แบบไทย เน้นความเป็นระบบของกลอนเพลง	มุ่งแสดงอัตลักษณ์ทั้งสำเนียงไทยและมอญ ประพันธ์ขึ้นเป็นทางเดี่ยวเฉพาะของลูกศิษย์แต่ละคน
จังหวะหน้าทับ	หน้าทับมอญ	หน้าทับปรบไก่ สามชั้น	หน้าทับปรบไก่ สามชั้น	หน้าทับปรบไก่ สามชั้น
ลักษณะทำนอง	ทำนองห่าง โปร่ง กังวาน เว้นช่องว่างเสียง	ทำนองรุกเร้า ซับซ้อนด้านจังหวะ	ทำนองเก็บต่อเนื่อง มีความซับซ้อนเชิงโครงสร้างกลอนเพลง	ทำนองผสมผสาน ทั้งโปร่งและรุกเร้า
กลวิธีหลัก	กรอ	ขยี้	ดีดเก็บ	กรอ/ขยี้/ดีดเก็บ
กลวิธีพิเศษในการบรรเลง	การดีดโปรยเสียง การเผินห้อง	การขยี้ซ้อน การดีดทดไม้	กลอนไต่ลวด	การขยี้แบบลักจังหวะ การขยี้แบบลอยจังหวะ
ลักษณะเด่นเชิงอัตลักษณ์	สงบ ลุ่มลึก กังวาน	เร้าอารมณ์ หนักแน่น มีพลัง	ประณีต ซับซ้อน เชิงโครงสร้างสูง	ผสมผสานอัตลักษณ์สองสำเนียง

การอภิปรายผล

แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น พบว่า ภูมิหลังทางดนตรีและผลงานการประพันธ์ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อแนวคิดการประพันธ์ กล่าวคือ การได้รับการศึกษาอย่างเข้มข้นทั้งด้านดนตรีไทยและดนตรีสากล ทั้งด้านเครื่องดนตรี การขับร้อง และองค์ความรู้ทางประวัติศาสตร์ดนตรี ส่งผลให้อาจารย์มีฐานความรู้ที่กว้างและสามารถเชื่อมโยงแนวคิดทางดนตรีข้ามวัฒนธรรมได้อย่างเป็นระบบ โดยมิได้นำรูปแบบดนตรีสากลมาใช้โดยตรง หากแต่ใช้วิธี “เทียบเคียง” ในระดับโครงสร้าง เช่น กระสวนจังหวะ การเคลื่อนที่ของทำนอง แล้วเลือกสรรกลวิธีในดนตรีไทยที่ถ่ายทอดลักษณะดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผลงานมีความเด่นชัดด้านน้ำหนักเสียง ความต่อเนื่องของทำนอง และการสื่ออารมณ์ นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์สามารถสร้างความหลากหลายของทางเดี่ยวภายใต้บทเพลงเดียวกันได้ ทั้งด้านสำเนียง กลวิธีการบรรเลง และรูปแบบกระสวน อันสะท้อนกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่ไม่ยึดติดรูปแบบเดิม สอดคล้องกับแนวคิด “ผู้ประพันธ์แบบบันดาลรังสฤษฏ์” ของพิชิต ชัยเสรี (2557) โดยประสบการณ์ทางดนตรีที่สะสมส่งผลให้รูปแบบการประพันธ์มีพัฒนาการตามช่วงเวลา เช่น ทางสำเนียงมอญ พม่า และไทยในช่วงหลังมีแนวโน้มใช้ “กลวิธีหลัก” อย่างชัดเจน ขณะที่สำเนียงไทยมอญที่มีการประพันธ์ขึ้นก่อนการใช้กลวิธีหลากหลายภายในทางสำเนียงเดียว ขณะเดียวกัน อาจารย์ยังคงยึดหลักการดนตรีไทยอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการเคารพทำนองหลักและลูกตก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “ศึกษิตอนุรักษ์” ของพิชิต ชัยเสรี (2557) และสอดคล้องกับงานของ ช่อทิพย์ ภู่มณี (2557) ที่ชี้ว่าภูมิหลังและประสบการณ์มีบทบาทต่อการก่อรูปอัตลักษณ์ทางการประพันธ์

ในเชิงแนวคิดการประพันธ์พบว่าอาจารย์มีกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยการถอดแยกองค์ประกอบของบทเพลงและจำแนก “ทำนองอัตลักษณ์” ออกจาก “ทำนองปรุงแต่ง” แล้วนำมาพัฒนาเป็นทางเดี่ยวในรูปแบบต่าง ๆ โดยยังคงเอกลักษณ์เดิมของบทเพลง กระบวนการดังกล่าวสะท้อน

“กรอบวิธีคิดเชิงโครงสร้างในการประพันธ์ทางเดี่ยวของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม” ซึ่งเป็นข้อค้นพบสำคัญของการศึกษานี้ นอกจากนี้ ยังพบการกำหนดกลวิธีหลัก ของแต่ละสำเนียงอย่างชัดเจน ได้แก่ การกรอในสำเนียงมอญ การขยี้ในสำเนียงพม่า และการดีดเก็บในสำเนียงไทยซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอเชิงองค์ความรู้ว่า “กลวิธีการบรรเลงสามารถทำหน้าที่เป็นแกนในการกำหนดอัตลักษณ์ของสำเนียง” และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้บทเพลงเดียวกันเกิดความหลากหลายได้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสงัด ภูเขาทอง (2539) ที่อธิบายว่าทำนองเพลงประกอบด้วยทำนองหลักและทำนองปรุงแต่ง

โดยสรุป แนวคิดการประพันธ์ทางเดี่ยวจะเข้เพลงสุดสงวน สามชั้น ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม สะท้อนกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการคงไว้ซึ่งทำนองอัตลักษณ์ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทำนองปรุงแต่งผ่านกลวิธีการบรรเลงและการกำหนดจังหวะที่แตกต่างกันในแต่ละสำเนียง ส่งผลให้บทเพลงเดียวกันสามารถพัฒนาเป็นทางเดี่ยวที่มีความหลากหลายทั้งในด้านสำเนียง อารมณ์ และสำนวนดนตรี ภายใต้กรอบแบบแผนดนตรีไทยเดิม แนวคิดการสร้างสรรค์ดังกล่าวสะท้อนความเข้าใจเชิงลึกในอารมณ์และเอกลักษณ์เฉพาะของดนตรีแต่ละสำเนียง และแสดงบทบาทของอาจารย์สหรัฐในฐานะครูผู้ใช้การประพันธ์ทางเพลงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. การประพันธ์ของอาจารย์ยังมีบทเพลงเดี่ยวอีกหลายบทที่มีลักษณะเฉพาะและน่าสนใจ ซึ่งสามารถนำมาศึกษา วิเคราะห์ และถอดองค์ความรู้ในเชิงโครงสร้างทำนอง กลวิธีการบรรเลง และแนวคิดในการประพันธ์เพลง เพื่อขยายองค์ความรู้ทางดนตรีไทย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ทำนองเพลงใหม่ต่อไปในอนาคต

2. รูปแบบการประพันธ์ของอาจารย์สหรัฐ จันทร์เฉลิม เช่น การใช้แนวคิดกลอนไต่ลวดเป็นโครงสร้างหลักตลอดทั้งทางเพลง ถือเป็นลักษณะการประพันธ์ที่มีความชัดเจนและเป็นเอกลักษณ์ หากมีการศึกษาอย่างเป็นระบบ และนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ร่วมกับองค์ประกอบของบทเพลงอื่น ๆ หรือใช้เป็นแนวคิดต้นแบบในการประพันธ์ทำนองเพลงและการแปรทางเพลง อาจนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการบรรเลงและการสร้างสรรค์ทางดนตรีที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างความท้าทายทางเทคนิคและการตีความทางดนตรีให้แก่ผู้บรรเลงได้ในระดับที่สูงขึ้น

References

Chaiseri, P. (2014). *Thai music composition.* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

Chanchalerm, S. (2003). *Chakhe solo performance of Phaya Sok Sam Chan: A newly composed arrangement.* Nakhon Pathom: Mahidol University. (in Thai)

Disciples of Saharat Chanchalerm. (2025). *Thuang Thamnong Haeng Siam Saharat Chanchalerm [Concert program].* Bangkok: n.p. (in Thai)

Kru Ngeun. (1999). *Thai music in historical perspective*. Bangkok: S.P.F. Printing Group Co., Ltd. (in Thai)

Naksawat, U. (1987). *Theory and practice of Thai music, Part 1: Principles and theory of Thai music.* (5th ed.). Bangkok: Phatthanasin Music and Drama. (in Thai)

Office of the Royal Society. (2011). *Royal institute dictionary b.e. 2554 (2011)*. Retrieved from https://dictionary.orst.go.th (in Thai)

Phukhaothong, S. (1996). *Thai music and introduction to Thai music.* (2nd ed.). Bangkok: Rueankaew Printing. (in Thai)

Phoomanee, C. (2014). *A study of the compositional identity of chakhe solo works by Suthan Buathang.* Bangkok: Ramkhamhaeng University. (in Thai)

Pidokrajt, N. (2014). *Encyclopedia of Thai music*. Nakhon Pathom: Mahidol University Press. (in Thai)

Pornprasith, K. (2017). *Advanced jakhe performance techniques*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)

Sangyenying, J. (2017). *Mulong for Chakhe: Identity and culture.* Nakhon Pathom: Mahidol University. (in Thai)

Thanawat, A. (1999). *A study of the solo piece "Krao Nai" in the chakhe tradition.* Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)

Tramote, B. (1938). *Lectures on Thai musicology, b.e. 2481 (1938)*. Bangkok: Silpasanong Printing. (in Thai)

Tramote, M. (1980). *Listening to and understanding Thai music.* Bangkok: Thai Kasem. (in Thai)

Tramote, M. (1995). *Thai music.* Bangkok: Bangkok Bank. (in Thai)

Tramote, M. (1997). *Thai musicology.* Bangkok: Matichon. (in Thai)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

The Relationship Between Service Quality and Cutomer Loylaty to the Government Saving Bank: Phaipaya Branch, Krabi

กิตติมา วชิรานันตวัฒน์[1] และ จีรติ พูนเอียด[1]

Kittima Wachiranantawat[1] and Jeerati Poon-Ead[1]

[1]คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[1]Master's Degree of Business Administration Program, Suratthani Rajabhat University

Received: March 4, 2026

Revised: April 8, 2026

Accepted: April 8, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพการบริการของลูกค้าธนาคารออมสิน (2) ศึกษาความจงรักภักดีของลูกค้าในการเลือกใช้บริการของธนาคารออมสิน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา จังหวัดกระบี่ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณของคอแครนแบบและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่เลือกใช้บริการธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา จังหวัดกระบี่ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพการบริการของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมด้านคุณภาพบริการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความเป็นรูปธรรม ด้านความมั่นใจ ด้านการตอบสนองความต้องการ และด้านความเข้าใจลูกค้า (2) ความจงรักภักดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ และ (3) ความสัมพันธ์คุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา จังหวัดกระบี่ พบว่า คุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r=0.582) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเรียงลำดับผลการศึกษาจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นรูปธรรม (r=0.599) ด้านการตอบสนองความต้องการ (r=0.587) ด้านความน่าเชื่อถือ (r=0.516) ด้านความเข้าใจลูกค้า (r=0.500) และด้านความมั่นใจ (r=0.440) ในการศึกษานี้สามารถเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนา การให้บริการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ธนาคารเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันในปัจจุบัน สร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรธนาคารต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: ธนาคารออมสิน; คุณภาพการบริการ; ความจงรักภักดี

Abstract

This research aims to (1) study the service quality of Government Savings Bank customers, (2) study customer loyalty in choosing Government Savings Bank services, and (3) study the relationship between service quality and customer loyalty of Government Savings Bank, Plai Phraya Branch, Krabi Province. This quantitative study was conducted using Cochran's method and convenient random sampling. The sample consisted of 400 customers who are customers at the Government Savings Bank, Plai Phraya Branch, Krabi Province. Data were collected using a multiple-choice questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of this study show that (1) overall the quality of service provided for customers at the Government Savings Bank, Plai Phraya Branch, Krabi Province, was at the highest level. The results were ranked as follows: reliability, tangibility, confidence, responsiveness, and customer understanding (2) overall loyalty was at the highest level, ranked from highest to lowest by behavior and attitude (3) the relationship between service quality and customer loyalty at the Government Savings Bank, Plai Phraya Branch, Krabi Province, demonstrates a moderately positive relationship between service quality and loyalty (r=0.582) with statistical significance at the .01 level. The results were ranked from highest to lowest as follows: tangibility (r=0.599), responsiveness (r=0.587), reliability (r=0.516), customer understanding (r=0.500), and confidence (r=0.440). This study can serve as a guideline for planning, improving, and developing services for greater efficiency and quality, enabling the bank to achieve its goals and enhance its current competitiveness while fostering future sustainability for the organization.

Keywords: Government Savings Bank; Service Quality; Loyalty

บทนำ

อุตสาหกรรมการเงินในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ธนาคารถือเป็นสถาบันการเงินที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ โดยถือเป็นองค์กรที่เป็นสื่อกลางทางการเงิน ทำหน้าที่หลักในการรับให้บริการทางการเงิน ทำให้มีธนาคารทั้งภาครัฐบาลและธนาคารภาคเอกชนจำนวนมากเกิดการแข่งขันกันในด้านผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ รวมไปถึงการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือ ปัจจัยสำคัญทางด้านการแข่งขันคือปัจจัยด้านการให้บริการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความประทับใจและยังคงกลับมาใช้ผลิตภัณฑ์ของธนาคารดังเดิม

ดังนั้น ธนาคารทั้งภาครัฐบาลและเอกชนจึงต่างคิดค้นกลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้เพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้นำทางธุรกิจ โดยเน้นการพัฒนาการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าต่อไป ซึ่งเรื่องนี้การบริหารคุณภาพการบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความแตกต่างของธุรกิจบริการ คือ การรักษาระดับการบริการที่เหนือกว่าคู่แข่งขันโดยเสนอคุณภาพการบริการตามที่ลูกค้าคาดหวังไว้ ทั้งในเรื่องการปรับปรุงระบบให้บริการลูกค้า การปรับภาพลักษณ์องค์การ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว และพัฒนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในด้านการให้บริการ เพื่อดึงดูดลูกค้าให้มาใช้บริการกับสถาบันการเงินของตนเอง และสามารถสร้างความจงรักภักดีให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำที่ธนาคารอย่างสม่ำเสมอและยั่งยืนต่อไป

ธนาคารออมสินเป็นหนึ่งในสถาบันทางการเงินเฉพาะกิจของรัฐ ที่ดำเนินธุรกิจทั้งในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมเพื่อสนับสนุนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้มแข็งของเศรษฐกิจระดับฐานรากไปพร้อมกับการพัฒนาเศรษฐกิจระดับมหภาค จากผลการสำรวจแนวโน้มเรื่องร้องเรียนของลูกค้าธนาคารออมสินในปี พ.ศ. 2565 ถึงปี พ.ศ.2566 พบว่า การให้บริการด้านต่าง ๆ เช่น การบังคับขาย/ให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน/ไม่ถูกต้อง, การขายที่รบกวน, ดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม, ระบบขัดข้อง, การดำเนินการด้านสินเชื่อ, การดำเนินการด้านบัตรเครดิต, พฤติกรรมการทวงถามหนี้ การเพิ่มขึ้นของหมวดการร้องเรียนอื่น ๆ (รายงานการประชุมธนาคารออมสิน, 2566) จากการให้บริการของธนาคารมีมากขึ้นซึ่งส่งผลให้ลูกค้ามีทั้งที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการได้รับบริการด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ เป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางการเงินแก่ประชาชนในพื้นที่ ทั้งในด้านการรับฝากเงิน การให้สินเชื่อ และการสนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชน โดยมีลูกค้าผู้ใช้บริการในพื้นที่จำนวนมากและมีความหลากหลายของกลุ่มผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความจงรักภักดีของลูกค้า นอกจากนี้ ธนาคารออมสินสาขาปลายพระยาเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนและมีบทบาทในการส่งเสริมการออมและการเข้าถึงบริการทางการเงินของประชาชนในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีในการเลือกใช้บริการของลูกค้า เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธนาคารในอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ เป็นพื้นที่ในการศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยสะท้อนถึงสภาพการให้บริการจริงในพื้นที่ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริการและเสริมสร้างความจงรักภักดีของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาคุณภาพการบริการของธนาคารสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

2. ศึกษาความจงรักภักดีในการเลือกใช้บริการของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีในการเลือกใช้บริการธนาคารออมสินของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพบริการ

คุณภาพการบริการ (Service Quality) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความจงรักภักดีของลูกค้าในองค์กรธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจธนาคารซึ่งเป็นธุรกิจบริการที่ต้องอาศัยความเชื่อมั่น ความสะดวก และความรวดเร็วในการให้บริการ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพการบริการว่าเป็นการรับรู้ของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการขององค์กร เมื่อการบริการสามารถตอบสนองความต้องการหรือเกินความคาดหวังของลูกค้าจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่ความจงรักภักดีในการใช้บริการในระยะยาว Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1988) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการบริการว่าเป็นการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังของลูกค้ากับการรับรู้ต่อบริการที่ได้รับ หากการรับรู้สูงกว่าความคาดหวังจะถือว่ามีคุณภาพการบริการที่ดี และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้นอกจากนี้ Kotler และ Keller (2016) ได้กล่าวว่าคุณภาพการบริการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และเป็นปัจจัยที่ทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นและกลับมาใช้บริการซ้ำ

Parasuraman, Zeithaml and Berry (1988) ได้ทำการศึกษาและได้พัฒนาแบบจำลองการวัดคุณภาพการบริการ หรือ SERVQUAL Model ซึ่งอธิบายว่าคุณภาพการบริการประกอบด้วย 5 มิติหลัก ได้แก่ ความเชื่อถือได้ (Reliability), ความมั่นใจ (Assurance), สิ่งที่จับต้องได้ (Tangibles), การตอบสนอง (Responsiveness) และความเข้าใจเอาใจใส่ (Empathy) โดยกรอบแนวคิดนี้ช่วยทำให้การประเมินคุณภาพการบริการมีความเป็นระบบ

และสามารถสะท้อนการรับรู้ของลูกค้าได้อย่างชัดเจน ทั้งยังแสดงให้เห็นว่าคุณภาพการบริการไม่เพียงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวกำหนดคุณค่าที่ลูกค้าได้รับจากการใช้บริการด้วย แม้ว่ามาตรวัด SERVQUAL จะเป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับอย่างมาก Seth et al. (2005) ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพของการบริการในมุมมองของความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพบริการแต่กลับมีช่องว่างระหว่างความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพ จึงเกิดเป็น Gap Model ซึ่งประกอบด้วย 5 ช่องว่าง ดังนี้

1. ช่องว่างระหว่างความคาดหวังที่แท้จริงของผู้บริโภคกับความคาดหวังที่นึกเห็นภาพโดยผู้บริหาร (Gap between Consumer Expectation and Management Perceptions of those Expectation) ผู้บริหารอาจไม่ทราบถึงความคาดหวังที่แท้จริงของผู้บริโภคทำให้นึกภาพถึงความคาดหวังดังกล่าวแตกต่างไปจากความเป็นจริง เช่น ผู้บริหารอาจคิดว่าคนไข้ให้ความสำคัญกับอาหารที่ดี แต่ในความเป็นจริงแล้วคนไข้ต้องการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากพยาบาล

2. ช่องว่างระหว่างความคาดหวังที่นึกเห็นภาพโดยผู้บริหาร กับมาตรฐานของคุณภาพการบริการ (Gap between Management Perceptions and Service Quality Specifications) แม้ว่าผู้บริหารจะทราบถึงความคาดหวังที่จริงของผู้บริโภค แต่อาจไม่ได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสม เช่น มีนโยบาย ว่าจะต้องให้บริการที่รวดเร็วแก่ลูกค้า แต่ไม่ได้ระบุออกมาเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งวัดได้ในเชิงปริมาณ

3. ช่องว่างระหว่างมาตรฐานของคุณภาพบริการกับการบริการที่เกิดขึ้นจริง (Gap between Service Quality and Service Delivery) ช่องว่างที่เกิดขึ้นในกรณีที่พนักงานได้รับการอบรมน้อย มีความสามารถต่ำ หรือไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

4. ช่องว่างระหว่างการให้บริการที่เกิดขึ้นจริง กับข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริโภคได้รับจากภายนอก (Gap between Actual Service Quality and External Communication about the Service) ตัวอย่างเช่น ผู้บริโภคเห็นภาพโฆษณาว่า โรงพยาบาลมีห้องสวยหรู แต่เมื่อพบเห็นด้วยสายตาตัวเองก็พบว่าห้องเล็กดูอึดอัดและเก่า

5. ช่องว่างระหว่างการให้บริการที่ผู้บริโภคนึกเห็นภาพ กับการบริการที่คาดหวัง (Gap between Perceived Service and Expected Service) ผู้บริโภคเปรียบเทียบระหว่างผลปฏิบัติที่ตนเห็นภาพได้ระดับการบริการที่คาดหวังไว้ และจะประเมินค่าออกมาเป็นคุณภาพของการบริการโดยช่องว่างที่เกิดขึ้นนี้อาจส่งผลในการประเมินคุณภาพการบริการ ข้อบกพร่องที่มีอยู่อาจซับซ้อนและใช้เวลานานกว่า เพราะเป็นการวัดทั้งความคาดหวังในการให้บริการจริงเพื่อเปรียบเทียบกับการบริการที่คาดหวัง หรือการใช้คำที่มีความหมายแบบเดิมส่งผลให้ให้คะแนนความคาดหวังสูงเกินจริง ส่งผลให้คะแนนมีการกระจุกตัวอยู่ที่ระดับสูงสุดในมาตรวัดคุณภาพการบริการเนื่องจากการประเมินแบบนี้อาจทำให้เกิดความลำเอียงขึ้นมาได้ อย่างไรก็ดี การประเมินคุณภาพการบริการโดยใช้กรอบ SERVQUAL มีข้อจำกัดสำคัญ เนื่องจากความคาดหวังของผู้รับบริการอาจมีความผันผวนและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ส่งผลให้คะแนนประเมินมีความเอนเอียง ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับข้อสังเกตของ Buttle (1996) ที่ชี้ว่า การอ้างอิงความคาดหวังเพียงอย่างเดียวอาจทำให้การประเมินไม่สะท้อนคุณภาพการบริการที่แท้จริง ดังนั้น จึงมีการเสนอแนวทางการวัดคุณภาพบริการที่ลดอิทธิพลของความคาดหวังลง โดยมุ่งเน้นการประเมินจากประสบการณ์การรับบริการจริงของลูกค้า ประเด็นจุดอ่อนที่เกิดช่องว่างระหว่างความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพ จึงทำให้ Cronin and Taylor (1992) ได้นำเสนอแนวคิดและพัฒนาแนวคิดการประเมินคุณภาพการบริการโดยพิจารณาจากการบริการที่ได้รับเพียงอย่างเดียว และเรียกแนวคิดนี้ว่า SERVPERF โดยศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการอธิบายของ SERVQUAL ที่ต้องประเมินทั้งบริการที่ลูกค้าคาดหวัง (Customer expectation) และการบริการที่ได้รับ (service performance) ซึ่งพบว่าการประเมินผลการให้บริการที่ได้รับเพียงอย่างเดียว (SERVPERF) สามารถทดแทนแนวคิดการประเมินคุณภาพการบริการ(SERVQUAL) แบบดั้งเดิมได้ สามารถเข้าใจได้ง่ายและใช้งานได้จริงมากกว่าเนื่องจากวัดเฉพาะความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อประสิทธิภาพบริการที่ได้รับจริง และยังสามารถแสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่องที่ชัดเจนในการบริการระหว่างสิ่งที่ลูกค้าต้องการและสิ่งที่ได้รับ และเข้าถึงการปรับปรุงข้อบกพร่องนั้นได้อย่างชัดเจน จึงให้

ความเห็นว่าไม่จำเป็นที่ต้องวัดคุณภาพบริการทั้ง 2 ด้าน นริสรา มณีสาร (2567) แสดงความแตกต่างของโมเดล SERVQUALและ SERVPERF ดังนี้

1. SERVQUAL: Service Quality=Performance -Expectation

2. Weighted SERVQUAL: Service Quality= Importance x (Performance expectation)

3. SERVPERF: Service Quality=Performance

4. Weighted SERVPERF: Service Quality= Importance x Performance

จากโมเดล SERVPERF เป็นความพยายามที่คิดค้นหามาตรวัดคุณภาพบริการที่สามารถใช้งานได้ดีและมีมาตรฐานที่สุด อย่างไรก็ตามโมเดล SERVPERF ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของ SERVQUAL ที่เสนอโดย Taylor (1992) มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพมากกว่าช่องว่างระหว่างความคาดหวังและการรับรู้ของลูกค้า SERVPERF ได้รับการตั้งข้อสังเกตว่ามีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมการให้บริการอย่างครอบคลุมซึ่งชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในมิติของ SERVPERF สามารถช่วยให้องค์กรรักษาความได้เปรียบจากการแข่งขันลดช่องว่างจากการบริการที่เกิดขึ้นจริง

2. ความจงรักภักดี

ความจงรักภักดี หมายถึง การที่ผู้บริโภคมีทัศนคติที่ดีต่อการได้รับบริการใดบริการหนึ่ง อันเกิดจากความอันเกิดจากความเชื่อมั่น การนึกถึง หรือตรงใจตามความคาดหวังของผู้บริโภค และเกิดการใช้บริการซ้ำต่อเนื่องตลอดมา หรือเป็นพฤติกรรมที่เคยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในการเลือกใช้บริการใดบริการหนึ่งซ้ำๆกันอยู่เป็นประจำก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดจากลูกค้าสนับสนุนและช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มใจ และสร้างผลประโยชน์ให้กับธนาคารในระยะยาวด้วยการซื้อซ้ำหรือใช้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จนทำให้เกิดการแนะนำผู้อื่นถึงข้อดีต่าง ๆ ของธนาคาร ผู้ใช้บริการจะมีความชื่นชอบในธนาคารที่เลือกมากกว่าอื่น ๆ โดยความจงรักภักดีของผู้ใช้บริการจะคงอยู่นานเท่าที่รู้สึกว่าได้รับคุณค่าหรือคุณประโยชน์ที่ดีกว่าที่ได้รับจากธนาคารอื่น ๆ Oliver (1999) ให้ความหมายของแนวคิดความจงรักภักดี (Royalty Concept) ว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพัน (Commitment) ในการซื้ออีก (Repurchase) ความพึงพอใจที่แสดงออกทางการกระทำ และความคิดเห็นในเชิงบวกของผู้รับบริการที่มีซึ่งการกลับมาซื้อซ้ำก็เป็นส่วนหนึ่งในการแสดงออกถึงความจงรักภักดี โดยมีผลลัพธ์ในระยะยาวคือความสัมพันธ์ของผู้รับบริการกับผู้ให้บริการ นอกจากนี้ความจงรักภักดียังแสดงถึงพฤติกรรมที่จะกลับมาซื้อซ้ำสินค้าหรือบริการเดิมที่ได้รับอย่างพึงพอใจและมีความสม่ำเสมอ หรือการแนะนำ (Recommend) สินค้าหรือบริการในทุกสถานการณ์แม้เพื่อการเปลี่ยนของกิจกรรม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Gronroos (2000) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีไว้ว่าการที่ลูกค้าเต็มใจในให้การสนับสนุนบริการ หรือการซื้อซ้ำ หรือการเข้ามาใช้บริการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องหรือการบอกต่อข้อดีของการได้รับบริการไปยังบุคคลอื่นซึ่งเกิดจากความรู้สึกที่ลูกค้ามีความชื่นชอบในบริการนั้น ๆ มากกว่าบริการอื่น ความจงรักภักดียังหมายถึง ถึงทัศนะคติเชิงบวกที่มีต่อบริการ ซึ่งจะคงอยู่เท่าที่ลูกค้ารู้สึกได้รับการบริการที่มีคุณค่าที่ดีกว่าจากบริการที่ได้รับอื่น และได้ระบุว่าความจงรักภักดีมีสองมิติหลัก ได้แก่ มิติทัศนคติ และมิติพฤติกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Dick and Basu (1994) มิติทัศนคติ หมายถึง การแสดงออกทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและแสดงโดยตัวชี้วัดหลักสองประการในการรักษาลูกค้า ความตั้งใจของลูกค้าต่อซื้อคืนและความเต็มใจที่จะแนะนำบริการแก่ลูกค้าที่รายอื่น ๆ Howat and Crilley (2007) และมิติพฤติกรรม หมายถึง การใช้บริการเช่นการซื้อจริงหรือความถี่ในการใช้บริการที่มีระยะเวลาจากการศึกษาแนวคิดที่ผ่านมาสามารถอธิบายองค์ประกอบความจงรักภักดี ได้ดังนี้

1. ความจงรักภักดีเชิงทัศนคติ เป็นการแสดงออกทางความรู้สึกจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่ซ้อนอยู่ลึก ๆ ในจิตใจ เช่น ความรู้สึกผูกพัน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือธุรกิจ ความจงรักภักดีเชิงทัศนคตินี้ ประกอบด้วย

1.1 ความจงรักภักดีที่เกิดจากการรับรู้ (Cognitive Loyalty) เป็นระยะที่ผู้บริโภครับรู้ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือตราสินค้า มีความรู้ในตราสินค้าเกิดจากการที่ได้รับรู้เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการนั้น ๆ แล้วเกิดความพึงพอใจที่จะเลือกใช้

1.2 ความจงรักภักดีที่เกิดจากความรู้สึก (Affective Loyalty) เป็นกระบวนการที่ผู้บริโภครู้สึกชอบหรือไม่ชอบในตราสินค้าหรือการบริการนั้น เป็นการพัฒนาความคิด ทัศนคติที่เกิดจากความพึงพอใจของผู้รับบริการในแต่ละโอกาส สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความ

เต็มใจ ความพึงพอใจ จนเกิดความจงรักภักดีทัศนคติของผู้รับบริการนั้น ๆ

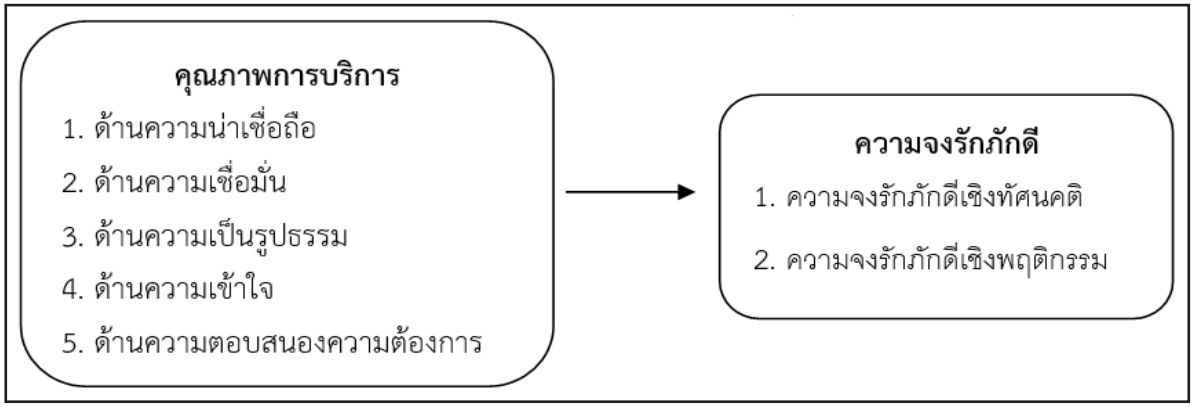
2. ความจงรักภักดีเชิงพฤติกรรม เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้รับบริการที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน เช่น การซื้อซ้ำ การบอกต่อ หรือแม้กระทั่งการแนะนำผู้อื่น จะประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้

2.1 การตั้งใจที่จะจงรักภักดีต่อบริการ (Conative Loyalty) แสดงถึงการกระทำของผู้รับบริการที่มีต่อบริการที่ได้รับ อาจเกิดแรงจูงใจในการรับบริการนั้น ๆ และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริโภคไปเป็นพฤติกรรมที่จะต้องกลับมาใช้บริการซ้ำแล้วซ้ำอีก โดยผู้รับบริการมีความตั้งใจดีที่จะกระทำดังกล่าว

2.2 ความจงรักภักดีที่เกิดจากการกระทำ (Action Loyalty) เป็นขั้นสุดท้ายของพฤติกรรมผู้บริโภคในการกลับไปซื้อสินค้าอีกครั้ง หรือการกลับมาซื้อซ้ำ โดยผู้ริโภคจะมีความปรารถนาที่จะกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือการให้บริการนั้น เป็นความจงรักภักดีที่ความมั่นคง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้โดยศึกษาจากทฤษฎีคุณภาพการบริการ “SERVPERF” ของ Cronin & Taylor (1994) และ ทฤษฎีความจงรักภักดีจาก Oliver (1999) มาปรับใหม่และรวบรวมแนวคิดมาเพื่อเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ดังนี้



ภาพ 1 *กรอบแนวคิดการวิจัย*

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพการบริการของธนาคารออมสินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ที่เน้นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวางโดยเก็บรวบรวมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือลูกค้าทั่วไปที่ใช้บริการธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite Population) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) และการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1963) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Cochran, W. G., 1953 อ้างถึงใน กัลยา วานิชณ์บัญชา, 2011) ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ตัวอย่างและผู้วิจัยจึงได้วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากขนาดตัวอย่างเพื่อป้องกันการตอบกลับของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ซึ่งจะรวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เฉพาะผู้ที่เต็มใจให้ข้อมูลเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการสำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือน และบริการที่ใช้กับธนาคาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพการบริการของ จำนวน 5 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ตามลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการมีข้อคำถาม 5 ข้อ 2) ด้านความเข้าใจ มีข้อคำถาม 5 ข้อ 3) ด้านการตอบสนองลูกค้า มีข้อคำถาม 5 ข้อ 4) ด้านการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า มีข้อคำถาม 4 ข้อ 5) ด้านความใส่ใจลูกค้า มีข้อคำถาม 4 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบความเห็นเกี่ยวกับระดับความจงรักภักดี จำนวน 2 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ตามลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 1) ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมมีข้อคำถาม 4 ข้อ 2) ความจงรักภักดีด้านทัศนคติ มีข้อคำถาม 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพการบริการและความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

จากนั้นทำการทดสอบแบบสอบถามเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงและการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุดโดยวัตถุประสงค์เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งที่ระดับที่ยอมรับได้อยู่ในช่วงระหว่าง 1.67-1.00 (กัลยา วาณิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2567) ซึ่งผลการประเมิน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคส์ของมาตรวัดตัวแปรทุกตัวมีค่าเกิน 0.70 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่ามาตรวัดของแบบสอบถามในแต่ละด้านมีความเชื่อถือได้และมีความสอดคล้องภายในของการวัด และค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของงานวิจัยฉบับนี้ มีค่าเท่ากับ 0.953

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามจาก Google Forms ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งจะเก็บแบบสอบถามกับลูกค้าผู้เข้าใช้บริการผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม ผ่านอุปกรณ์ Smart Tablet จนครบจำนวน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ 1) ข้อมูลจากวารสารต่างๆ 2) ข้อมูลจากวิทยานิพนธ์ หนังสือวิชาการ บทความต่าง ๆ 3) ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงคุณลักษณะของการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรด้านคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติ และผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามคุณสมบัติได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสูงสุด (Max) และค่าต่ำสุด (Min)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลประเด็นด้านคุณภาพการบริการและความจงรักภักดี ของธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ซึ่งใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (กัลยา วาณิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2567) ดังนี้

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

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร เพื่อทดสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ซึ่งใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมุติฐานคือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพัทธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยชุดข้อมูลต้องอยู่ลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่อง มีการแจกแจงค่าปกติโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งนักสถิติกำหนดค่าความสัมพันธ์ไว้หลายในที่นี้เสนอเกณฑ์การแปลผล (Hinkle D. E.,1998) ได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่าระดับการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่าระดับการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์ระดับสูง

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่าระดับการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่าระดับการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าระดับการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

1. การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยทั่วไป จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ของลูกค้าผู้มาใช้บริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อาชีพผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวและอาชีพอิสระ/รับจ้างทั่วไป มีรายได้ระหว่าง 10,001–20,000 บาท มีระยะการเป็นลูกค้าธนาคารออมสินเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้น และส่วนใหญ่เลือกใช้บริการประเภทด้านเงินฝาก/สลากออมสินมากที่สุด

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1

แสดงการวิเคราะห์ข้อมูล ประเด็นด้านคุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา จังหวัดกระบี่

คุณภาพการบริการ	$\overline{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	4.84	0.24	มากที่สุด	1
2. ด้านความเป็นรูปธรรม	4.80	0.28	มากที่สุด	2
3. ด้านความมั่นใจ	4.79	0.35	มากที่สุด	3
4. ด้านการตอบสนอง	4.79	0.36	มากที่สุด	4
5. ด้านความเข้าใจลูกค้า	4.78	0.38	มากที่สุด	5
รวม	**4.80**	**0.29**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 1 ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมของด้านคุณภาพการบริการอยู่ในระดับมากที่สุดทุก ๆ ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$=4.80 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$=4.84 รองลงมาด้านความเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$=4.80 รองลงมาด้านความมั่นใจ มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$=4.79 ลำดับถัดมาด้านการตอบสนอง ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$=4.79 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเข้าใจลูกค้า มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$=4.78 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ด้านความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ได้ดังนี้

ตาราง 2

ผลการศึกษาแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นด้านความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา จังหวัดกระบี่

ความจงรักภักดีของลูกค้า	$\overline{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านพฤติกรรม	4.76	0.37	มากที่สุด	2
ด้านทัศนคติ	4.83	0.25	มากที่สุด	1
รวม	**4.79**	**0.28**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 2 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมของด้านความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติ โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$=4.79 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทัศนคติของลูกค้า มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$=4.83 รองลงมา ด้านพฤติกรรมของลูกค้า มีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$= 4.76 ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์ของคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา อำเภอปลาย พระยา จังหวัดกระบี่ ตาราง 3

ตาราง 3

ภาพรวมผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

ความจงรักภักดี / คุณภาพการบริการ	ความจงรักภักดีของลูกค้าด้านพฤติกรรม	ความจงรักภักดีของลูกค้าด้านทัศนคติ	รวม	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านความน่าเชื่อถือ	ปานกลาง (0.550**)	ปานกลาง (0.482**)	ปานกลาง (0.516**)	ทิศทางบวก
ด้านความเป็นรูปธรรม	สูง (0.719**)	ปานกลาง (0.480**)	ปานกลาง (0.599**)	ทิศทางบวก
ด้านความมั่นใจ	ปานกลาง (0.428**)	ปานกลาง (0.453**)	ปานกลาง (0.440**)	ทิศทางบวก
ด้านการตอบสนอง	สูง (0.725**)	ปานกลาง (0.449**)	ปานกลาง (0.587**)	ทิศทางบวก
ด้านความเข้าใจลูกค้า	ปานกลาง (0.489**)	ปานกลาง (0.511**)	ปานกลาง (0.500**)	ทิศทางบวก
รวม			**ปานกลาง (0.528**)**	**ทิศทางบวก**

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 3 แสดงผลความสัมพันธ์ของคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสิน สาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ โดยรวมพบว่าคุณภาพบริการกับความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r=0.582) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. คุณภาพการบริการด้านความเป็นรูปธรรม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีเชิงบวกในระดับปานกลาง (r=0.599) นั้นคือการยอมรับสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมในระดับสูง (r=0.719) และความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านทัศนคติในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน (r=0.480)

2. คุณภาพการบริการด้านการตอบสนองลูกค้ามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีเชิงบวกในระดับปานกลาง (r=0.587) นั้นคือการยอมรับสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมในระดับสูง (r=0.725) และมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านทัศนคติในระดับปานกลาง (r=0.449)

3. คุณภาพบริการด้านความน่าเชื่อถือมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีเชิงบวกในระดับปานกลาง (r=0.516) นั้นคือ การยอมรับสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง (r=0.550) และมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านทัศนคติในระดับปานกลาง (r=0.428)

4. คุณภาพการบริการด้านความเข้าใจลูกค้ามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีเชิงบวกในระดับปานกลาง (r=0.500) นั้นคือ การยอมรับสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง (r=0.489) และมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านทัศนคติในระดับปานกลาง (r=0.551)

5. คุณภาพบริการด้านความมั่นใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีเชิงบวกในระดับปานกลาง (r=0.440) นั้นคือ การยอมรับสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง (r=0.428) และมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านทัศนคติในระดับปานกลาง (r=0.453) ตามลำดับ

โดยภาพรวมคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ผลการทดสอบพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผล

1. คุณภาพการบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงผลลัพธ์ลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านความน่าเชื่อถือ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการบริการด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าธนาคารออมสินสาขาปลายพระยาให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความแม่นยำ และความสม่ำเสมอในการให้บริการ เช่น การดำเนินธุรกรรมถูกต้อง การให้ข้อมูลที่ชัดเจน และการรักษาความลับของลูกค้า ส่งผลให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่นในการใช้บริการธนาคารแสดงให้เห็นว่าลูกค้าให้ความสำคัญกับความถูกต้องและความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมเป็นอันดับแรก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Cronin and Taylor (1992) ที่กล่าวว่าคุณภาพการบริการที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ จะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและความจงรักภักดีในการใช้บริการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี นุ่นแนบ, พิเชษฐ์ พรมใหม่ และปริญญา ชุมศรี (2565) ที่พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการบริการของธนาคาร รองลงมาด้านความเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมาจากด้านความน่าเชื่อถือ แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของธนาคาร เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ และการแต่งกายของพนักงาน มีความเหมาะสมและสร้างความประทับใจให้กับผู้ใช้บริการสอดคล้องกับแนวคิดของ Parasuraman et al. (1988) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมและลักษณะทางกายภาพขององค์กรบริการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นให้กับลูกค้านั่นหมายความว่าลูกค้ามองว่าธนาคารมีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อการใช้บริการ ลำดับถัดมา คือ ด้านความมั่นใจผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้ ความสามารถ และสามารถให้คำแนะนำลูกค้าได้อย่างถูกต้อง ทำให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจในการใช้บริการสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler and Keller (2016) ที่กล่าวว่าความรู้และความสามารถของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความไว้วางใจและความมั่นใจให้กับลูกค้า ซึ่งหมายความว่าลูกค้าเชื่อมั่นในพนักงานและระบบการให้บริการของธนาคาร ลำดับถัดมา คือ ด้านการตอบสนอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการตอบสนองอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพร้อมในการให้บริการ มีความรวดเร็วและสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรินทร์ ศิริสวัสดิ์ และ อารี คำเพราะ (2566) ที่พบว่า การตอบสนองในการให้บริการมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคาร แสดงให้เห็นว่าลูกค้าให้ความสำคัญกับความรวดเร็วและความพร้อมของพนักงานในการให้บริการ และลำดับสุดท้าย ด้านความเข้าใจลูกค้าผลการวิจัยพบว่า ด้านความเข้าใจลูกค้าอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าธนาคารยังสามารถพัฒนาในด้านการดูแลเอาใจใส่ลูกค้า การเข้าใจ

ความต้องการเฉพาะบุคคล และการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Griffin (2002) ที่กล่าวว่าการเอาใจใส่ลูกค้าและเข้าใจความต้องการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความจงรักภักดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าธนาคารควรพัฒนาการดูแลลูกค้าเชิงรายบุคคล เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความจงรักภักดี

คุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาปลายพระยาอยู่ในระดับมาก โดยด้านความน่าเชื่อถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเข้าใจลูกค้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าธนาคารมีมาตรฐานการให้บริการที่ดีและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้ แต่ควรพัฒนาด้านการเอาใจใส่ลูกค้าเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความจงรักภักดีในระยะยาว

2. ด้านความจงรักภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงผลลัพธ์ลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความจงรักภักดีด้านทัศนคติ และรองลงมา คือ ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของธนาคารในการสร้างสายสัมพันธ์ที่มีมาอย่างยาวนานกับผู้ใช้บริการ ด้านทัศนคติพบว่าให้การความสำคัญกับการเลือกใช้บริการธนาคารออมสินเป็นอันดับแรก ตลอดจนมีทัศนคติเชิงบวกในการบอกต่อผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีแก่บุคคลใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในศักยภาพการให้บริการที่อยู่ในระดับมากที่สุด ยังเป็นเครื่องสะท้อนถึงภาพลักษณ์ที่แข็งแกร่งและความน่าเชื่อถือขององค์กร อันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ทำให้ลูกค้าเกิดความผูกพันและตั้งใจที่จะรักษาความสัมพันธ์กับธนาคารในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดตรงกับแนวคิดของ Oliver (1999) ที่ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีว่า เป็นพื้นฐานของความผูกพัน ความพอใจที่แสดงออกทางการกระทำ และความคิดเห็นในเชิงบวกของผู้รับบริการที่มี เช่นกลับมาใช้บริการซ้ำก็เป็นส่วนหนึ่งในการแสดงออกถึงความจงรักภักดี โดยมีผลลัพธ์ในระยะยาว คือ ความสัมพันธ์ของผู้รับบริการกับผู้ให้บริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพงศ์ สันติธัญญาโชค และ มงคล เอกพันธ์ (2565) ศึกษาเรื่องการบริหารลูกค้าสัมพันธ์สมัยใหม่ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยการสร้างฐานลูกค้าที่มีความจงรักภักดีอย่างยั่งยืน และความเชื่อมั่นเชิงสัญลักษณ์ที่แข็งแกร่ง ส่วนด้านความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับบริการ โดยเฉพาะการที่ลูกค้าเลือกใช้บริการธนาคารออมสินเป็นอันดับแรกและมีความภาคภูมิใจในแบรนด์ ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์เชิงบวกผ่านการบอกต่อและการแนะนำผู้อื่นให้มาใช้บริการ ซึ่งถือเป็นดัชนีชี้วัดความจงรักภักดีที่ทรงประสิทธิภาพที่สุดในมิติด้านพฤติกรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ระบุว่าลูกค้าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับธนาคารมาอย่างยาวนานและมีการใช้บริการอย่างต่อเนื่อง แม้ในสภาวะที่มีการแข่งขันสูงจากผลิตภัณฑ์ของสถาบันการเงินอื่น ปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าธนาคารออมสินสามารถเปลี่ยนความเชื่อใจในศักยภาพการให้บริการ ให้กลายเป็นความยึดมั่นในตรา ที่เหนียวแน่น ส่งผลให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนผ่านฐานลูกค้าเดิมที่พร้อมจะเป็นกระบอกเสียงและใช้บริการซ้ำในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดด้านการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าทางอารมณ์ควบคู่ไปกับมาตรฐานการให้บริการที่น่าเชื่อถือ

3. ความสัมพันธ์คุณภาพการบริการมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของลูกค้าในภาพรวมคุณภาพการบริการกับความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาธนาคารออมสินมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบการจัดการระบบการดำเนินงานด้านการให้บริการในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอและตลอดมา มีการพัฒนาคุณภาพด้านการให้บริการในการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเพื่อปรับตัวที่ทันสมัยให้เข้ากับสถานการณ์ในการรักษาฐานลูกค้าเดิมและเจาะกลุ่มตลาดลูกค้าใหม่อย่างสม่ำเสมอและตลอดมา ธนาคารออมสินมีการพัฒนาระบบการจัดการและกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบรับกับ Digital Transformation การปรับปรุงคุณภาพการบริการผ่านนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยให้ธนาคารรักษาความทันสมัยและตอบสนองต่อพลวัตของพฤติกรรมผู้บริโภคได้ทันท่วงที แม้กระบวนการบริการจะมีขั้นตอนรายละเอียดที่มากขึ้นถูกออกแบบมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือความแม่นยำในการบริการ ลูกค้าจะรับรู้ถึงความพยายามในการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งเป็นปัจจัย

เกื้อหนุนให้เกิดความเชื่อมั่น อาจทำให้ผู้เข้าใช้บริการอาจรู้สึกการให้บริการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากที่เคยได้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงซึ่งมีขั้นตอนการให้บริการด้านรายละเอียดที่มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการผู้มาใช้บริการได้อย่างตรงความต้องการมากที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาของ รัสสิญา ศุภธนโชติพงศ์ (2562) พบว่า คุณภาพการให้บริการมีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการของธนาคารซ้ำของลูกค้า และยังสอดคล้องกับ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และวรรณวิสา ท่าหิน (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพบริการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการด้านความเป็นรูปธรรม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ ด้านการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ด้านการให้ความมั่นใจ และด้านความเข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใช้บริการ โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี และพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพถูกต้องแม่นยำ มีความสม่ำเสมอในการให้บริการ พนักงานมีการแต่งกายที่สุภาพเรียบร้อยและพนักงานให้ความสำคัญกับผู้ใช้บริการทุกระดับที่เสมอภาคซึ่งคุณภาพบริการจากข้างต้นมีผลต่ออิทธิพลความภักดีของผู้ใช้บริการธนาคาร

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความเป็นรูปธรรม ธนาคารควรจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยเฉพาะพื้นที่จอดรถและพื้นที่ส่วนพักคอยให้มีความเพียงพอและสะดวกสบาย โดยเน้นการจัดสรรพื้นที่ให้ถูกสุขลักษณะและเหมาะสมกับจำนวนผู้มาใช้บริการในแต่ละช่วงเวลา นอกจากนี้ ควรมีการลงทุนในนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Digital Touchpoints) เช่น ระบบคิวอัจฉริยะ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ระบบสัมผัส เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ความเป็นสากลและตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านความน่าเชื่อถือ เพื่อยกระดับมาตรฐานความเชื่อถือซึ่งปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ธนาคารควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Staff Training Program) อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) และทักษะการสื่อสาร (Soft Skills) เพื่อรักษามาตรฐานการบริการที่สม่ำเสมอและถูกต้องแม่นยำ นอกจากนี้ ควรนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนกระบวนการทำงานให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการว่าธุรกรรมทุกประเภทจะเป็นไปตามข้อตกลงและกรอบเวลาที่กำหนด

3. ด้านการตอบสนอง ธนาคารควรเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน โดยเฉพาะแผนกสินเชื่อและแผนกเงินฝาก เพื่อลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ (Service Speed) โดยข้อมูลเงื่อนไขต่าง ๆ จะต้องมีความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถตรวจสอบได้ทันที นอกจากนี้ควรจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เข้าถึงง่าย เพื่อนำมาวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้แก่ลูกค้าได้อย่างทันท่วงที ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อระดับความไว้วางใจในระยะยาว

4. ด้านความมั่นใจ ในส่วนที่ลูกค้ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแล้ว ธนาคารควรดำรงมาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy) และความโปร่งใสในกระบวนการทำธุรกรรมให้เข้มงวดสืบไป พร้อมทั้งเพิ่มมาตรการเชิงรุกในการให้ความรู้และแจ้งเตือนภัยรูปแบบกลโกงทางธนาคาร (Cyber Security Awareness) อย่างสม่ำเสมอ พนักงานควรได้รับการปลูกฝังจริยธรรมในการบริการ เพื่อแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความจงรักภักดี (Brand Loyalty) ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

5. ด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในระดับ “มากที่สุด” อย่างต่อเนื่อง พนักงานควรเน้นการให้บริการด้วยความเข้าใจในความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าแต่ละราย (Personalized Service) โดยการนำเสนอผลิตภัณฑ์ทางการเงินต้องเป็นไปตามความสมัครใจ ไม่มีการบังคับหรือกดดัน ควบคู่ไปกับการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างครบถ้วนและเป็นกลาง นอกจากนี้พนักงานควรแสดงออกถึงความใส่ใจและพร้อมดูแลลูกค้าในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างประสบการณ์การบริการที่เหนือความคาดหมายและสร้างความผูกพันอันดีระหว่างธนาคารและผู้ใช้บริการ

ข้อเสนอแนะการวิจัยเพื่อศึกษาต่อ

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความจงรักภักดีด้วย เช่น ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

หรือพฤติกรรมในการใช้บริการของกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น เพื่อให้สามารถกำหนด กลยุทธ์ทางการตลาดที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น คุณค่าการบริการและการรักษาฐานลูกค้า รวมถึงผลการดำเนินงานของธุรกิจเพื่อนำไปใช้กับธุรกิจอื่น ๆ นอกเนื่องจากนี้ การศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้แก่ การบริการที่คาดหวัง การบริการที่ได้รับ และความพึงพอใจของลูกค้าที่มีผลกระทบกับพฤติกรรมความจงรักภักดี เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์โดยรวมทั้งหมดว่าตัวแปรแต่ละตัวมีผลกระทบกับพฤติกรรมความจงรักภักดีมากน้อยเพียงใด หรือมีความแตกต่างกันอย่างไร หรือการเจาะจงเฉพาะกลุ่มช่วงอายุ (Generation) เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของลูกค้าต่อความภักดี เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาศักยภาพด้านบริการของธนาคาร

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพการบริการของสถาบันการเงินต่าง ๆ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการในมุมที่กว้างขึ้นทำให้รู้ถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังความสัมพันธ์นั้นได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นที่เป็นปัจจัยแอบแฝงอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรผลลัพธ์

References

Benrit, P., & Trakulmaykee, N. (2016). The relationships among food quality, service quality, physical environment and customers' satisfaction in Thai Dining Restaurant in Malaysia. *Journal of management sciences, 3*(1), 41-61.

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

Cronin, J. J., & Taylor, S. A. (1992). Measuring service quality: A reexamination and extension. *Journal of marketing, 56*(3), 55-68.

Government Savings Bank. (2018). *Government savings bank enterprise plan.* Retrieved from https://www.gsb.or.th/media/2019/06-2019-2023 ITA.pdf [2023, August 1] (in Thai)

Gronroos, C. (2000). *Service management and marketing: A customer relationship management approach.* Chichester: Wiley.

Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). Applied statistics for the behavior sciences. *Journal of Bank Marketing, 14*(6), 12-22.

Inklaeng, N., & Sirisukantha, T. (2021). Service quality and purchasing decisions that affect customer loyalty. *Journal of business administration and liberal arts Rajamangala University of Lanna, 9*(1), 11-18. (in Thai)

Kotler. (2000). *Marketing management.* New Jersey: Prentice-Hall.

Lehtinen, U., & Lehtinen, J. R. (1991). Two approaches to service quality model of service quality and its implications for future research. *Journal of marketing, 49*(4), 41-50.

Nuinaep, W., Phrom Mai, P., & Chumsri, P. (2022). Quality of loan services for the people's bank project of government savings bank, Hat Yai Branch, Songkhla Province. *Journal of humanities and social sciences Narathiwat Rajanagarindra University, 9*(1), 21-42 (in Thai)

Oliver, R. (1999). Whence consumer loyalty?. *Journal of marketing, 63*(Special Issue), 33-44.

Parasuraman, A., Zeithaml, A. V., & Leonard, L. B. (1994). *Reassessment of quality: Balancinging customer perceptions and expectations.* New York: The Free Press.

Santithanyachoke, N., & Ekaphan, M. (2022). Modern customer relationship management that affects customer loyalty of the small and medium enterprise development Bank of Thailand, District Office 14. *Journal of management and development Ubon Ratchathani Rajabhat University, 9*(1), 17-25. (in Thai)

Sirisawat, C., & Khamphao, A. (2023). The relationship between service quality and customer loyalty of Kasikorn Bank Public Company Limited in Nakhon Phanom Province. *Journal of humanities and social sciences Nakhon Phanom University, 13*(3), 109-120. (in Thai)

Supathanachotipong, W. (2019). *Service quality that affects the intention to repeat service of bank of Ayudhya customers public company limited, case study of central areas of Bangkok section 203.* Master of Business Administration program, Graduate School Silpakorn University. (in Thai)

Wanichbancha, K., & Wanitchbancha, T. (2024). *Using SPSS for Windows: In data analysis 33rd printing.* Bangkok: Samlada. (in Thai)

Zineldin, M. (1996). Bank strategy and some determinants of bank selection. *International journal of bank marketing, 14*(6), 12-22

การศึกษาความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยของท่าอากาศยานนครราชสีมา ในการรองรับการฝึกบินตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต

Study of the Readiness of Infrastructure and Safety of Nakhon Ratchasima Airport to Support Flight Training According to the Standards of Rangsit University's Commercial Pilot Curriculum

ศุภกฤต อริยะปรีชา[1] และ คธาทิพย์ กุญชร ณ อยุธยา[1]

Supakrit Ariyapreecha[1] and Katatip Kanjara[1]

[1]สถาบันการบิน มหาวิทยาลัยรังสิต

[1]Aviation Institute, Rangsit University

Received: March 17, 2026

Revised: April 2, 2026

Accepted: April 2, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของท่าอากาศยานนครราชสีมาในการรองรับการฝึกบินของนักบินฝึกหัดตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกตภาคสนามจากผู้เกี่ยวข้อง 25 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสนามบิน ครูการบิน และนักบินฝึกหัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงธีม และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ท่าอากาศยานนครราชสีมามีความพร้อมในระดับสูง โดยรันเวย์ ลานจอดอากาศ และระบบไฟฟ้า มีความปลอดภัยตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) อีกทั้งไม่มีเที่ยวบินพาณิชย์ประจำ ทำให้สามารถใช้พื้นที่เพื่อการฝึกบินได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในเรื่องระบบสื่อสารภาคพื้นที่ยังไม่เชื่อมโยงแบบดิจิทัล และขาดแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่เป็นระบบ ด้านความปลอดภัย พบว่า การควบคุมจราจรทางอากาศมีมาตรฐานสูงและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้งาน แต่อยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาความถี่และความสมจริงของการฝึกซ้อมเพิ่มเติม ด้านการบริหารจัดการพื้นที่และปัจจัยสิ่งแวดล้อม พบว่า สนามบินมีภูมิประเทศและสภาพอากาศเหมาะสมต่อการฝึกบิน ผลการวิเคราะห์ศักยภาพชี้ว่าสนามบินมีความสามารถในการพัฒนาเป็นศูนย์ฝึกบินในอนาคต หากมีการพัฒนาระบบสื่อสารเป็นดิจิทัล จัดทำแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกัน เพิ่มกำลังบุคลากรด้านกู้ภัย และปรับโครงสร้างค่าเช่าพื้นที่ให้เหมาะสมกับภารกิจด้านการศึกษา

คำสำคัญ: โครงสร้างพื้นฐาน; ความปลอดภัย; ท่าอากาศยานนครราชสีมา; มาตรฐานหลักสูตรนักบินพาณิชย์; มหาวิทยาลัยรังสิต

Abstract

This research aimed to examine the readiness of Nakhon Ratchasima Airport to support pilot training for trainees according to the standards of the Rangsit University Commercial Pilot Program. The research utilized qualitative methodology, including in-depth interviews, focus group discussions, and field observations with 25 stakeholders, including airport administrators, flight instructors, and pilot trainees. Data were analyzed using thematic and content analysis.The results revealed that Nakhon Ratchasima Airport's infrastructure is highly prepared. The runway, apron, buildings, and electrical systems meet International Civil Aviation Organization (ICAO) safety standards. Furthermore, there are no scheduled commercial flights, allowing for efficient use of the airport for flight training. However, there are limitations in the ground communication system, which is not yet digitally integrated, and there is a lack of a systematic preventative maintenance plan. Regarding safety, air traffic control is of a high standard and is well-accepted by users, but requires further improvement in the frequency and realism of training. Regarding land management and environmental factors, the airport's terrain and climate are suitable for flight training. The potential analysis indicated that the airport has the potential to develop into a future flight training center if the communication system is digitally integrated, a preventative maintenance plan is developed, rescue personnel are increased, and the rental structure is adjusted to suit the educational mission.

Keywords: Infrastructure; Safety; Nakhon Ratchasima Airport; Commercial Pilot Course Standards; Rangsit University

บทนำ

การฝึกบินครั้งแรกของนักบินฝึกหัดถือเป็นก้าวสำคัญในการฝึกอบรมและเป็นองค์ประกอบสำคัญในหลักสูตรการฝึกบิน [1] การฝึกบินเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับนักบินฝึกหัดในการพัฒนาศักยภาพนักบิน การพัฒนาความสม่ำเสมอในการควบคุมเครื่องบินและด้านสำคัญอื่น ๆ ของการบิน เช่น การรับรู้สถานการณ์ มักจะสังเกตเห็นได้หลังจากประสบการณ์การบินเดี่ยว [11,6] ท่าอากาศยานจึงเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนส่วนสำคัญในการฝึกดังกล่าว เนื่องจากท่าอากาศยานเป็นสถานที่ที่จัดสร้างขึ้นเพื่อให้สามารถรองรับการขึ้นลงของอากาศยานได้อย่างปลอดภัย โดยต้องมีระบบและอุปกรณ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติไว้ใน Annex 14–Aerodromes เพื่อให้สนามบินสามารถรองรับการดำเนินการบินได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย [9] ท่าอากาศยานนครราชสีมาตั้งอยู่ที่อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ห่างจากตัวเมืองประมาณ 26 กิโลเมตร มีพื้นที่รวม 4,625 ไร่ เป็นท่าอากาศยานในสังกัดกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม โดยเริ่มเปิดใช้งานเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2540 แม้ในอดีตจะเคยมีสายการบินพาณิชย์ให้บริการ แต่ในปัจจุบันไม่มีเที่ยวบินประจำ เนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนผู้โดยสารและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของพื้นที่

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันท่าอากาศยานนครราชสีมาได้รับการพิจารณานำมาใช้เป็นสนามฝึกบินของโรงเรียนการบินกรุงเทพ (Bangkok Aviation Center: BAC) ซึ่งเป็นหน่วยงานร่วมผลิตนักบินพาณิชย์ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรังสิต โดยนักศึกษาจะต้องฝึกบินตามข้อกำหนดของหลักสูตรนักบินพาณิชย์ ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

(กพท.) และ ICAO [14] ทั้งนี้ หลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต ได้กำหนดให้สนามบินที่ใช้ในการฝึกบินต้องมีคุณสมบัติและสิ่งอำนวยความสะดวกตามมาตรฐาน เช่น ทางวิ่ง ระบบไฟส่องสว่าง เครื่องช่วยการเดินอากาศ ระบบการติดต่อสื่อสาร พื้นที่จอดอากาศยานและความปลอดภัยของพื้นที่โดยรอบ เป็นต้น

ตามหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิตมีรายวิชาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกบินและการใช้เครื่องช่วยนำทาง ดังนั้น สนามบินที่จะใช้เป็นสนามฝึกต้องมีเครื่องช่วยเดินอากาศและระบบสื่อสารที่รองรับการฝึกตามรายวิชาด้วย ในด้านการฝึกบินจริง ซึ่งครอบคลุมทั้งการฝึกบินพื้นฐาน การบินเครื่องยนต์เดียว และการบินหลายเครื่องยนต์ โดยมีข้อกำหนดชั่วโมงรวมมากกว่า 200 ชั่วโมง การนำทางด้วยวิทยุยังต้องอาศัยสนามบินที่มีระบบอุปกรณ์นำทางทางอากาศซึ่งได้มาตรฐาน เพื่อให้นักบินฝึกหัดสามารถฝึกการรักษาเส้นทางการบินเข้าหาสถานี การสกัดเส้นทางบินและการบินเครื่องวัด

ดังนั้น การศึกษาความพร้อมของท่าอากาศยานนครราชสีมาในการรองรับการฝึกบินตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต จึงมีความสำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และตัดสินใจใช้ประโยชน์จากท่าอากาศยานแห่งนี้ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันการศึกษาและตามแนวทางของภาครัฐในการใช้ทรัพยากรของชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษา (1) ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยของท่าอากาศยานนครราชสีมาในการรองรับการฝึกบินของนักบินฝึกหัด ตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต (2) สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และการบริหารจัดการพื้นที่ของท่าอากาศยานนครราชสีมา ในการใช้เป็นสนามฝึกบินสำหรับนักบินฝึกหัดตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรังสิต และ (3) ศักยภาพการพัฒนาการเป็นศูนย์ฝึกบินตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรนักบินพาณิชย์ รวมทั้งการนำเสนอแนวทางการพัฒนาเผยแพร่มาตรการรักษาความปลอดภัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของท่าอากาศยาน

ท่าอากาศยานเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมการบินซึ่งเปรียบเสมือนประตูสู่ประเทศ ถือว่าเป็นปราการด่านแรกที่คอยต้อนรับผู้โดยสาร นักท่องเที่ยว นักเดินทาง ตลอดจนสินค้าและไปรษณียภัณฑ์ต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกที่ผ่านเข้ามาในประเทศและผ่านออกไปยังต่างประเทศ ท่าอากาศยานต้องดำเนินการตามมาตรฐาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์การระหว่างประเทศ ทั้งด้านความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย รวมไปถึงมีศักยภาพและความสามารถในการรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศที่เพิ่มมากขึ้น [3]

องค์ประกอบท่าอากาศยาน

ท่าอากาศยานมีการแบ่งเขตพื้นที่บริเวณโดยรอบท่าอากาศยานออกเป็น 2 เขตพื้นที่ คือ เขตการบิน (Airside) และเขตนอกการบิน (Landside) ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่จะมีมาตรฐานกำหนดว่าด้วยเรื่องของความปลอดภัยตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ สามารถอธิบายแต่ละเขตพื้นที่ ได้ดังนี้ [3]

1. เขตการบิน คือ พื้นที่ภายในท่าอากาศยานที่อากาศยานใช้ในการ ขึ้น–ลง และขับเคลื่อน (Aircraft Maneuvering Area) และพื้นที่บริเวณใกล้เคียง รวมไปถึงอาคารหรือส่วนของอาคารที่ยื่นไปในพื้นที่ที่มีการควบคุมการ เข้า–ออก ประกอบด้วย ทางวิ่ง (Runways) ทางขับ (Taxiways) ระบบไฟฟ้าในสนามบินบริเวณทางวิ่งและทางขับ ลานจอดอากาศยาน (Apron) เครื่องช่วยในการเดินอากาศแบบทัศนวิสัย (Visual Aids for Navigation) ประตูทางออกขึ้นเครื่อง (Boarding Gate) สถานีดับเพลิงและกู้ภัย (Fire Station and Rescue)

2. เขตนอกการบิน คือ พื้นที่และอาคารภายในท่าอากาศยาน รวมไปถึงอาคารผู้โดยสารที่ไม่ได้อยู่ในเขตการบินประกอบด้วย อาคารผู้โดยสาร (Passenger Terminal) อาคารคลังสินค้าทางอากาศ (Air Cargo Terminal) หอควบคุมการจราจรทางอากาศ (Air Traffic Control Tower) ถนนภายในท่าอากาศยานและที่จอดรถหรือลานจอดรถ

ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Readiness)

แนวคิดเรื่องความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินความสามารถของระบบในการรองรับการใช้งานจริงและการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของโครงสร้างพื้นฐานด้านการบิน ซึ่งต้องอาศัยความครบถ้วนสมบูรณ์ขององค์ประกอบหลากหลายด้าน ตั้งแต่สภาพของรันเวย์ ระบบไฟฟ้า ระบบสื่อสาร ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนการปฏิบัติการทั้งหมด แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีเพียงโครงสร้างทางกายภาพไม่เพียงพอ แต่ต้องมั่นใจได้ว่าองค์ประกอบเหล่านี้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานในทุกเวลา

ในทำนองเดียวกัน แนวคิด Operational Readiness ได้เน้นย้ำว่าความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานไม่ได้หมายถึงเพียงการสร้างหรือปรับปรุงโครงสร้างทางกายภาพให้เสร็จสิ้นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการตรวจสอบและทดสอบระบบ การฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และการจัดเตรียมเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสามารถใช้งานได้ทันทีตั้งแต่ “วันแรกของการปฏิบัติการ (Day One Ready)” [2] ดังนั้น Operational Readiness จึงเป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงทั้งมิติทางเทคนิคและมิติด้านการบริหารจัดการเข้าด้วยกัน

ในยุคปัจจุบันยังมีการให้ความสำคัญกับการประเมินทั้ง ความพร้อมทางกายภาพ (Physical Infrastructure Readiness) และความพร้อมทางดิจิทัล (Digital Readiness) ควบคู่กันไป เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและระบบที่ซับซ้อนมากขึ้น [5]

สมมติฐานการวิจัย

ท่าอากาศยานนครราชสีมามีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการฝึกบินของนักบินฝึกหัดตามหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของสถาบันการบิน มหาวิทยาลัยรังสิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยของท่าอากาศยานนครราชสีมาในการรองรับการฝึกบินของนักบินฝึกหัดตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และการบริหารจัดการพื้นที่ การวิเคราะห์ศักยภาพการเป็นศูนย์ฝึกบิน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สนามบินนครราชสีมา จัดบุคลากรด้านการจัดการสนามบินจำนวน 3 คน และโรงเรียนการบินจัดครูการบินจำนวน 5 คน นักบินฝึกหัดจำนวน 7 คน (คนไทยจำนวน 5 คน และคนต่างชาติจำนวน 2 คน) รวมเป็น 15 คน ในแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับการสนทนากลุ่มขอให้โรงเรียนการบินจัดครูการบินจำนวน 5 คน นักบินฝึกหัดจำนวน 5 คน (คนไทยจำนวน 4 คน และคนต่างชาติจำนวน 1 คน) รวมเป็น 10 คน พร้อมทั้งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (snowball) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลแนะนำผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ออกแบบตามประเด็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสนับสนุน ความปลอดภัย และการบริหารจัดการ (2) แบบสนทนากลุ่ม และ (3) แบบสังเกตการณ์ภาคสนามเกี่ยวกับสภาพรันเวย์ ระบบไฟฟ้า ระบบสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณฝึกบิน เครื่องมือทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบินจำนวน 3 คน ก่อนนำไปใช้จริง โดยมีค่า IOC อยู่ในช่วงคะแนน 0.67

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยขออนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับท่าอากาศยานนครราชสีมาและมหาวิทยาลัยรังสิต จากนั้นนัดหมายผู้ให้ข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์รายบุคคลและสนทนากลุ่มในช่วงเวลาที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานหรือการฝึกบิน ระหว่างเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้ทั้งการจดบันทึกและการบันทึกเสียง (เมื่อได้รับความยินยอม) ควบคู่กับการลงพื้นที่สังเกตการณ์จริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน และกระบวนการฝึกบิน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตถูกถอดความเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างครบถ้วน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงธีมที่ใช้ในการระบุ วิเคราะห์ และรายงานรูปแบบหรือ “ธีม” (Themes) ที่เกิดขึ้นภายในชุดข้อมูล เป็นกระบวนการจัดระเบียบและบรรยายข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อหาความหมายแฝงที่ตอบโจทย์วิจัยและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดรหัสและจัดกลุ่มประเด็นตามธีมหลัก ได้แก่ ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบความปลอดภัย และปัจจัยแวดล้อม/การบริหารจัดการ พร้อมใช้การตรวจสอบแบบสามเส้าจากหลายแหล่งข้อมูล เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความตรวจสอบได้ของผลการวิจัย การดำเนินงานภาคสนามและการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นระยะสำรวจ ระยะเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล และระยะสังเคราะห์/สรุปผล โดยมีผู้วิจัยหลักรับผิดชอบร่วมกับที่ปรึกษาในการสรุปและกลั่นกรองข้อค้นพบเพื่อจัดทำบทความวิชาการต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยของท่าอากาศยานนครราชสีมาในการรองรับการฝึกบินของนักบินฝึกหัด ตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต

1.1 ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุน

ท่าอากาศยานนครราชสีมามีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับสูง รันเวย์และลานจอดได้มาตรฐานสากลและรองรับการฝึกบินได้อย่างปลอดภัย พร้อมข้อได้เปรียบจากการไม่มีเที่ยวบินพาณิชย์ประจำที่ช่วยให้จัดตารางฝึกได้ยืดหยุ่น อย่างไรก็ตาม สนามบินยังขาดระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน โดยเฉพาะช่วงฤดูฝนซึ่งอาจเกิดปัญหาน้ำขังและพื้นผิวลื่น ด้านอาคารและสิ่งปลูกสร้างมีความพร้อมและสามารถปรับใช้เพื่อการฝึกบินได้ แต่โครงสร้างค่าเช่าที่เป็นแบบเชิงพาณิชย์ยังเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาพื้นที่เพื่อการศึกษา สำหรับระบบไฟฟ้ามีเสถียรภาพดี แต่ระบบสื่อสารภาคพื้นยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้จำเป็นต้องพัฒนาศูนย์ข้อมูลกลางหรือระบบดิจิทัลเพื่อยกระดับการประสานงาน ขณะเดียวกันอุปกรณ์สนับสนุนภาคพื้นยังมีไม่เพียงพอทำให้โรงเรียนการบินต้องจัดหาด้วยตนเอง การเสริมศักยภาพอุปกรณ์สนับสนุนภาคพื้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การฝึกบินดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ความปลอดภัยในการฝึกบิน

การประเมินด้านความปลอดภัยในการฝึกบินของท่าอากาศยานนครราชสีมาพบว่าระบบโดยรวมมีความพร้อมในระดับสูง ภายใต้การควบคุมการจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (AEROTHAI) ซึ่งมีมาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสากลและเจ้าหน้าที่มีความชำนาญ ส่งผลให้ครูการบินและนักบินฝึกหัดมีความมั่นใจในการปฏิบัติการบิน อย่างไรก็ตามควรส่งเสริมให้มีการประชุมและการอบรมร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ควบคุมการบินและหน่วยฝึกบิน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันด้านขั้นตอนและภาษาสื่อสารทางอากาศที่ถูกต้อง ด้านมาตรการบริหารความเสี่ยงและเหตุฉุกเฉิน สนามบินมีแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมและมีการฝึกซ้อมตามรอบเวลา แต่ยังมีข้อเสนอให้เพิ่มความถี่และความสมจริงของสถานการณ์จำลอง เพื่อให้บุคลากรคุ้นเคยและสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทั้งนี้อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย เช่น รถดับเพลิง ระบบเตือนภัย และอุปกรณ์กู้ชีพมีความพร้อมตามมาตรฐานแต่กำลังคนด้านดับเพลิงและกู้ภัยยังไม่เพียงพอ ขั้นตอนการฝึกบินของโรงเรียนการบินที่ใช้สนามบินแห่งนี้เป็นไปตามข้อกำหนดของ กพท. โดยมีการกำกับ ตรวจสอบ และปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่การเตรียมพร้อมก่อนบิน การตรวจสอบอากาศยานและกระบวนการตรวจสอบภาคพื้น

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและการบริหารจัดการพื้นที่ ของท่าอากาศยานนครราชสีมาในการใช้เป็นสนามฝึกบินสำหรับนักบินฝึกหัดตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรังสิต

2.1 สภาพภูมิอากาศและภูมิประเทศของท่าอากาศยานนครราชสีมา

ผลการศึกษา พบว่า สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศของท่าอากาศยานนครราชสีมามีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการฝึกบิน ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบสูง มีทัศนวิสัยกว้าง ไม่มีสิ่งปลูกสร้างหรือภูเขาสูงที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการขึ้นและลงของอากาศยาน อีกทั้งสภาพอากาศโดยทั่วไปมีความเสถียรเหมาะต่อการฝึกบินเกือบ

ตลอดทั้งปี อย่างไรก็ตามในช่วงฤดูฝนบางวันจะมีลมแรงหรือฝนตกหนักซึ่งอาจส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนตารางการฝึกหรือยืดระยะเวลาการจบหลักสูตรออกไปเล็กน้อย

2.2 การใช้พื้นที่สนามบินร่วมกับภารกิจอื่น

ท่าอากาศยานนครราชสีมาไม่มีเที่ยวบินพาณิชย์ประจำ จึงสามารถจัดสรรพื้นที่รันเวย์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อใช้ในการฝึกบินได้เต็มที่ไม่เกิดความซ้ำซ้อนกับภารกิจเชิงพาณิชย์ ส่วนภารกิจของหน่วยงานราชการ เช่น การฝึกบินของกองทัพอากาศและมีการประสานแผนการใช้ห้วงอากาศร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้กิจกรรมทั้งสองฝ่ายดำเนินได้อย่างราบรื่นโดยไม่กระทบต่อการฝึกบินของนักบินฝึกหัด

2.3 ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สนามบิน มหาวิทยาลัยรังสิต โรงเรียนการบิน ครูการบิน และบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย มีความเข้มแข็งและมีระบบการประสานงานที่ชัดเจน ทั้งในด้านตารางการฝึก พื้นที่การบิน และการสนับสนุนทางเทคนิค อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอให้จัดประชุมร่วมระหว่างหน่วยงานเป็นระยะ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ปรับปรุงการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างทันท่วงที

2.4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและยกระดับความพร้อมของสนามบิน

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เสนอให้ท่าอากาศยานนครราชสีมามีการพัฒนาใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ควรเพิ่มจำนวนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมท่าอากาศยาน โดยเฉพาะในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและการกู้ภัย (2) ด้านระบบสนับสนุนและเทคโนโลยี ควรปรับปรุงระบบสื่อสารให้มีความทันสมัยและเสถียร รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศกลางเพื่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานแบบเรียลไทม์ และ (3) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เสนอให้พิจารณาโครงสร้างค่าเช่าพื้นที่ให้เหมาะสมกับการใช้งานด้านการฝึกบิน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาการเป็นศูนย์ฝึกบินตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรนักบินพาณิชย์ รวมทั้งนำเสนอแนวทางการพัฒนาการเผยแพร่มาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การประเมินความพร้อมของท่าอากาศยานนครราชสีมาสอดคล้องกับมาตรฐานของหลักสูตรนักบินพาณิชย์ที่มหาวิทยาลัยรังสิตกำหนด และเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลการบินทั้งในประเทศและสากล โดยประเมินผ่าน 7 มิติหลัก ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสนับสนุนและเทคโนโลยี ความปลอดภัยและการกู้ภัย การควบคุมจราจรทางอากาศ สิ่งแวดล้อมการฝึก การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และความร่วมมือเชิงธรรมาภิบาล ซึ่งทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงระบบที่สะท้อนถึงความพร้อมโดยรวมของสนามบินในการรองรับการฝึกบินอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

ภาพรวมของท่าอากาศยานนครราชสีมา พบว่ามีความพร้อมสูงในหลายด้าน โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานรันเวย์และลานจอดมีสภาพสมบูรณ์ได้มาตรฐาน ICAO และไม่มีเที่ยวบินพาณิชย์ประจำ จึงเอื้อต่อการจัดตารางฝึกบินได้อย่างยืดหยุ่นและปลอดภัย สภาพภูมิประเทศราบสูงและทัศนวิสัยอากาศดีตลอดปี ส่งผลให้การฝึกบินดำเนินได้ต่อเนื่อง ขณะที่ระบบควบคุมจราจรทางอากาศมีความแม่นยำและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ใช้งาน อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดในด้านระบบสื่อสารภาคพื้นและการประสานงานที่ยังเป็นแบบดั้งเดิม การขาดแคลนกำลังคนด้านความปลอดภัยและการกู้ภัย รวมถึงโครงสร้างค่าเช่าพื้นที่ที่เป็นอัตราเชิงพาณิชย์ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขยายศูนย์ฝึกในอนาคต

การวิเคราะห์ช่องว่างเชิงระบบ

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Runway & Ramp) สนามบินมีความพร้อมเชิงกายภาพสูงแต่ยังขาดแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในฤดูฝนที่เสี่ยงต่อน้ำท่วมขังและเศษวัสดุ การจัดทำแผนบำรุงรักษาพร้อมตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย เช่น อัตราการพบสิ่งกีดขวาง เป็นศูนย์ จะช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือของสนามบินในระดับสากล

2. ด้านระบบสนับสนุนและเทคโนโลยี ระบบไฟฟ้ามีเสถียรภาพดี แต่ระบบสื่อสารภาคพื้นยังไม่สมบูรณ์และขาดการเชื่อมโยงข้อมูลแบบเรียลไทม์ การพัฒนา “ศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อการบริหารการฝึกบิน” ที่รวบรวมข้อมูลการฝึก การใช้รันเวย์ และสภาพอากาศ จะช่วยเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพในการบริหารการฝึกบิน

3. ด้านความปลอดภัยและการกู้ภัย อุปกรณ์ด้านความปลอดภัยมีความครบถ้วนตามเกณฑ์ ICAO แต่ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากร โดยเฉพาะการขาดการบรรจุทดแทนผู้เกษียณและความถี่ของการฝึกซ้อมจำลองเหตุฉุกเฉินต่ำกว่ามาตรฐาน การวางแผนกำลังคนระยะยาวและฝึกซ้อมสถานการณ์จริงปีละ 2 ครั้ง จะช่วยเพิ่มความพร้อมและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติการ

4. ด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ AEROTHAI ดำเนินงานด้วยมาตรฐานสูง การประสานกับกองทัพอากาศในช่วงซ้อมรบมีประสิทธิภาพแต่ควรเพิ่มการประชุมร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศและครูการบินเป็นรายไตรมาสเพื่อทบทวนขั้นตอนปฏิบัติและแก้ไขปัญหาการสื่อสาร

5. ด้านสิ่งแวดล้อมการฝึกบิน ภูมิประเทศราบสูงและทัศนวิสัยดีเหมาะต่อการฝึกบิน แต่ในฤดูฝนบางช่วงอาจเกิดฝนตกหนักและลมแรง การจัดทำ “แผนบริหารความเสี่ยงฤดูฝน” พร้อมระบบเตือนอากาศแบบเรียลไทม์จะช่วยลดผลกระทบและเพิ่มความต่อเนื่องของการเรียนการสอน

6. ด้านความร่วมมือและธรรมาภิบาล แม้มีความร่วมมือที่ดีระหว่างสนามบิน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ยังติดข้อจำกัดด้านนโยบายค่าเช่าพื้นที่เชิงพาณิชย์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจทางการศึกษา การจัดทำบันทึกข้อตกลงหรือรูปแบบความร่วมมือรัฐ–เอกชน เพื่อกำหนดอัตราค่าเช่าแบบ “เพื่อการศึกษา” จะช่วยเพิ่มความยั่งยืนในการบริหารจัดการสนามบินระยะยาว

แนวทางการพัฒนาการเผยแพร่มาตรการรักษาความปลอดภัย

1. โครงสร้างพื้นฐาน ควรจัดทำแผนบำรุงเชิงป้องกันฤดูฝน และโครงการ Foreign Object Debris (FOD) Zero Program จึงมีความจำเป็นเพื่อให้สามารถติดตามคุณภาพของพื้นผิวทางวิ่งและลดความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุจากสิ่งกีดขวางได้อย่างเป็นระบบ เพื่อสะท้อนถึงมาตรฐานความปลอดภัยระดับสูงที่สอดคล้องกับหลักการบริหารสนามบินสมัยใหม่

2. ระบบสนับสนุนและเทคโนโลยี ควรการพัฒนาศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อการบริหารการฝึกบิน จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยรวมข้อมูลการฝึกบิน ตารางการใช้รันเวย์ การแจ้งเตือนสภาพอากาศ และรายงานความปลอดภัยให้อยู่ในระบบเดียวกัน นอกจากนี้ การพัฒนาเครือข่ายสื่อสารภาคพื้นและช่องทางประสานงานที่เป็นดิจิทัลจะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการปฏิบัติงานและลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาดจากมนุษย์ ซึ่งจะยกระดับสนามบินให้เข้าสู่ระบบบริหารจัดการแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

3. ความปลอดภัยและการกู้ภัย ควรจัดทำแผนกำลังคนระยะยาว จึงเป็นสิ่งจำเป็นควบคู่กับการฝึกซ้อมสถานการณ์จริงอย่างน้อยปีละสองครั้ง เพื่อยกระดับทักษะและความพร้อมของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการฝึกซ้อมร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาลหรือหน่วยกู้ชีพในพื้นที่ เพื่อสร้างระบบตอบสนองเหตุฉุกเฉินแบบบูรณาการ ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดด้านเวลาในการตอบสนองไม่เกิน 3 นาที ตามเกณฑ์ ICAO จะช่วยยืนยันถึงประสิทธิภาพของระบบความปลอดภัยภายในสนามบินได้อย่างชัดเจน

4. การควบคุมจราจรทางอากาศและการใช้ห้วงอากาศ ควรมีการจัดประชุมร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ควบคุมการบินและครูการบินอย่างน้อยไตรมาสละหนึ่งครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติปัญหาที่เกิดขึ้นจริงระหว่างการฝึกบิน และแนวทางปรับปรุงมาตรฐานคำสั่งการบินให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การสร้างช่องทางการสื่อสารและการประสานงานในลักษณะดังกล่าวจะช่วยเสริมความปลอดภัยของห้วงอากาศและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญ

5. สิ่งแวดล้อมการฝึกบิน ควรมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในฤดูฝนเป็นแนวทางที่เหมาะสมเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนหรือยกเลิกการบินอย่างชัดเจน พร้อมวางระบบเตือนภัยล่วงหน้าเกี่ยวกับสภาพอากาศแบบเรียลไทม์ นอกจากนี้ควรมีการจัดตารางฝึกบินทดแทนในช่วงที่สภาพอากาศไม่เอื้ออำนวยเพื่อให้นักบินสามารถจบหลักสูตรได้ตามกำหนดเวลาโดยไม่ลดทอนคุณภาพของการเรียนการสอน

6. ความร่วมมือและธรรมาภิบาล ควรการปรับโครงสร้างค่าเช่าพื้นที่ให้อยู่ในรูปแบบเพื่อการศึกษาและฝึกอบรม ผ่านกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ควรจัดตั้งคณะกรรมการกำกับความร่วมมือเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้สนามบินมีความมั่นคง ยั่งยืน และพร้อมขับเคลื่อนสู่การเป็นศูนย์ฝึกบินระดับภูมิภาคในอนาคต

การอภิปรายผล

ผลการประเมินความพร้อมของท่าอากาศยานนครราชสีมาในการรองรับการฝึกบินของนักบินฝึกหัดภายใต้มาตรฐานหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต พบว่าท่าอากาศยานมีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสนับสนุน และมาตรการความปลอดภัยในระดับน่าพอใจ โดยเฉพาะรันเวย์และลานจอดที่เป็นไปตามมาตรฐานของ ICAO มีความมั่นคง เหมาะต่อการฝึกบินตลอดทั้งปี อีกทั้งไม่มีเที่ยวบินพาณิชย์ประจำ ทำให้สามารถบริหารตารางการฝึกได้อย่างยืดหยุ่น [12] อย่างไรก็ตาม เพื่อคงความปลอดภัยระยะยาว ควรจัดทำแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกัน โดยเฉพาะช่วงฤดูฝนซึ่งเสี่ยงต่อน้ำขังและสิ่งแปลกปลอมบนรันเวย์ ผลการศึกษาของ ธิตินันธุ์ ชาญโกศล [15] และณัฏฐ์พงษ์ จันทชโลบล [7] สอดคล้องกันว่า สนามบินภูมิภาคควรมีนโยบายสนับสนุนพื้นที่เชิงวิชาการเพื่อเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน การยกระดับสิ่งอำนวยความสะดวกควรคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งนวพร อารีมิตร [8] พบว่า ช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้โดยสารเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ควรกำหนดไว้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านระบบสนับสนุนและเทคโนโลยี แม้ระบบไฟฟ้ามีเสถียรภาพสูง แต่ระบบสื่อสารภาคพื้นยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลแบบเรียลไทม์ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลางจึงเป็นแนวทางสำคัญในการรวมข้อมูลการฝึกบิน การแจ้งสภาพอากาศ และเหตุความปลอดภัยให้อยู่ในระบบเดียว สอดคล้องกับข้อเสนอของ Baltazar [4] ที่ให้สนามบินใช้ระบบสนับสนุนการตัดสินใจระดับโลกสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนพงศ์ ไชยบุญ [15] ที่ชี้ว่าบุคลากรและเครื่องมือเป็นตัวแปรสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบรักษาความปลอดภัยสนามบิน ด้านการควบคุมจราจรทางอากาศสนามบินอยู่ภายใต้การดูแลของ AEROTHAI ซึ่งมีมาตรฐานระดับสากล อย่างไรก็ตามควรจัดประชุมและฝึกอบรมร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ควบคุม ครูการบิน และนักบินฝึกหัดเพื่อสร้างความเข้าใจในมาตรฐานการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับเพชรพลอย มนูญผล [10] ที่ระบุว่าคุณภาพบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของความปลอดภัยในการฝึกบิน ทั้งนี้การวิเคราะห์เชิงทรัพยากรยังสะท้อนว่าปัจจัยด้านกำลังคนและเวลาเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการฝึกบิน

สภาพภูมิประเทศของท่าอากาศยานนครราชสีมาอยู่ในเขตราบสูง มีทัศนวิสัยการมองเห็นที่ชัดเจน ไม่มีสิ่งปลูกสร้างสูงหรือภูเขาที่เป็นอุปสรรคต่อการ ขึ้น–ลงของอากาศยาน ซึ่งถือเป็นลักษณะภูมิประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่งต่อการฝึกบินในระดับต้นและระดับกลาง ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Sebastian Melgar [12] ที่ระบุว่าสนามบินที่มีภูมิประเทศราบและมีสภาพอากาศคงที่มักจะมีศักยภาพในการดำเนินงานที่ยั่งยืนกว่า โดยลดความเสี่ยงจากปัจจัยธรรมชาติและช่วยให้สามารถวางแผนการใช้งานรันเวย์ได้ต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ช่วงฤดูฝนที่อาจมีลมแรงหรือฝนตกหนักซึ่งส่งผลต่อการเลื่อนตารางฝึกบินนั้นเป็นความเสี่ยงเชิงฤดูกาลที่สามารถจัดการได้ด้วย “แผนบริหารความเสี่ยงตามสภาพภูมิอากาศ” ท่าอากาศยานนครราชสีมาไม่มีเที่ยวบินพาณิชย์ประจำทำให้สามารถจัดสรรพื้นที่รันเวย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและห้วงอากาศเพื่อใช้ในการฝึกบินได้เต็มรูปแบบโดยไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจเชิงพาณิชย์ การบริหารพื้นที่ดังกล่าวแสดงถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่ Maria Emília Baltazar [4] กล่าวถึงในโมเดลการประเมินประสิทธิภาพสนามบินว่า “การจัดการพื้นที่และเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญของประสิทธิผลสนามบิน” นอกจากนี้ การประสานการใช้ห้วงอากาศร่วมกับกองทัพอากาศยังดำเนินไปอย่างมีระบบและไม่กระทบต่อการฝึกบินของโรงเรียนการบิน ซึ่งสะท้อนถึงการจัดการความขัดแย้งด้านการใช้พื้นที่ในลักษณะบูรณาการและมีธรรมาภิบาลการจัดการพื้นที่

ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สนามบิน มหาวิทยาลัยรังสิต โรงเรียนการบิน ครูการบิน และ AEROTHAI เป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้ระบบการฝึกบินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมีช่องทางการประสานงานที่ชัดเจนในเรื่องตารางการฝึก การจัดสรรพื้นที่ และการสนับสนุนทางเทคนิค แสดงถึงการบริหารแบบเครือข่ายที่มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิธกร ต้นพรหม [16] ที่เสนอว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสนามบินตามมาตรฐานสากลจำเป็นต้องมีความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ มหาวิทยาลัย และเอกชน เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในระบบรักษาความปลอดภัยของสนามบิน นอกจากนี้ การจัดประชุมร่วมกัน

เป็นระยะเพื่อทบทวนปัญหาและหาแนวทางพัฒนาร่วมกันยังเป็นแนวทางที่ เพชรพลอย มนูญผล [10] สนับสนุนในฐานะกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมและความพร้อมของบุคลากรในองค์กรด้านการบิน ข้อเสนอจากผู้ให้ข้อมูลที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และด้านโครงสร้างพื้นฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพงศ์ ไชยบุญ [13] ที่ศึกษาการพัฒนาระบบความปลอดภัยของท่าอากาศยานกระบี่ พบว่าการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงอุปกรณ์ความปลอดภัย เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานสนามบินให้เทียบเท่าสากล ในทำนองเดียวกัน นวพร อารีมิตร [8] แนะนำให้สนามบินมีการพัฒนาเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกโดยเน้นคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง ส่วนในมิติของโครงสร้างค่าเช่าพื้นที่ งานของธิตินันธุ์ ชาญโกศล [15] ชี้ว่าการจัดการเชิงนโยบายด้านพื้นที่ควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ทางการศึกษาและสาธารณะ มากกว่าการกำหนดในเชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

สภาพภูมิประเทศของท่าอากาศยานนครราชสีมาตั้งอยู่ในเขตราบสูง มีทัศนวิสัยการมองเห็นที่ดีและไม่มีสิ่งปลูกสร้างหรือภูเขาที่เป็นอุปสรรคต่อการขึ้น-ลงของอากาศยาน จึงเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการฝึกบินในระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sebastian Melgar [10] ที่ระบุว่าสนามบินที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบและมีสภาพอากาศคงที่มีความได้เปรียบเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากลดความเสี่ยงจากปัจจัยธรรมชาติและช่วยให้บริหารรันเวย์ได้ต่อเนื่อง ขณะเดียวกันช่วงฤดูฝนที่มีลมแรงหรือฝนตกหนักแม้ส่งผลต่อการเลื่อนตารางฝึก แต่สามารถจัดการได้ผ่านแผนบริหารความเสี่ยงตามสภาพภูมิอากาศ ซึ่ง Maria Emília Baltazar [4] อธิบายว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญของประสิทธิผลสนามบิน นอกจากนี้การประสานการใช้ห้วงอากาศร่วมกับกองทัพอากาศดำเนินไปอย่างมีระบบและไม่กระทบต่อกิจกรรมการฝึกบินแสดงถึงธรรมาภิบาลในการจัดการพื้นที่ทางอากาศที่ดี ในส่วนของความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน พบว่าการประสานงานระหว่างสนามบิน มหาวิทยาลัยรังสิต โรงเรียนการบิน ครูการบิน และ AEROTHAI มีความเข้มแข็ง มีระบบการสื่อสารและกำหนดตารางการฝึกอย่างเป็นระบบ แสดงถึงการบริหารแบบเครือข่ายที่มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบอย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิธกร ต้นพรหม [16] ที่เสนอว่าความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สถาบันการศึกษา และเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของสนามบิน ขณะที่ เพชรพลอย มนูญผล [10] เห็นว่าการประชุมร่วมกันเป็นระยะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความพร้อมของบุคลากรด้านการบินได้อย่างยั่งยืน ข้อเสนอในการพัฒนาท่าอากาศยานนครราชสีมามุ่งเน้น 3 ด้านหลัก ได้แก่ บุคลากร เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพงศ์ ไชยบุญ [13] ที่กล่าวว่าการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและการปรับปรุงอุปกรณ์ความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับสนามบินสู่มาตรฐานสากล ส่วนในมิติของนโยบายการจัดการพื้นที่ ธิตินันธุ์ ชาญโกศล [15] ชี้ว่าโครงสร้างค่าเช่าควรถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการศึกษามากกว่าการกำหนดเชิงพาณิชย์ เพื่อให้สนามบินสามารถพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

ในส่วนของการรองรับการฝึกบิน พบว่า โครงสร้างพื้นฐาน ระบบความปลอดภัย และการบริหารจัดการหลายด้านมีความสอดคล้องกับ เกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรนักบินพาณิชย์ของมหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งกำหนดให้สนามบินที่ใช้สำหรับการฝึกบินต้องมีรันเวย์ ระบบไฟส่องสว่าง เครื่องช่วยเดินอากาศ การสื่อสาร และความปลอดภัยที่สามารถรองรับภารกิจการฝึกได้อย่างครบถ้วน เช่น รายวิชา Basic Air Navigation, Radio Navigation และการฝึกบิน ที่ต้องอาศัยสนามบินที่มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนที่มีความพร้อมและปลอดภัยตามมาตรฐาน ICAO และ กพท. [14] ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า รันเวย์ ลานจอด ระบบไฟฟ้า และความพร้อมด้านการควบคุมจราจรทางอากาศมีความสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร ทั้งด้านความยาวรันเวย์เพื่อรองรับเครื่องบินฝึกแบบเครื่องยนต์เดียวและหลายเครื่องยนต์ การมีพื้นที่ลานจอดเพียงพอ รวมทั้งระบบควบคุมการจราจรทางอากาศที่มีความเชี่ยวชาญสูง ซึ่งตอบสนองต่อมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติการบินตาม ICAO Annex 14 และสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกบินขั้นสูงของหลักสูตรนักบินพาณิชย์ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยชี้ให้

เห็นว่า ระบบบำรุงรักษารันเวย์ การสื่อสารภาคพื้น อุปกรณ์สนับสนุนภาคพื้น และบุคลากรด้านดับเพลิงและกู้ภัย ควรมีการปรับเพื่อให้สนามบินมีความพร้อมเต็มรูปแบบตามเกณฑ์ ของระบบนำทางและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูง การที่สนามบินยังไม่มีระบบข้อมูลแบบเรียลไทม์และการประสานงานแบบดิจิทัล อาจส่งผลต่อการวางแผนการบิน การแจ้งเตือนสภาพอากาศ และการจัดตารางฝึกบิน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความปลอดภัยในการฝึกบินตามมาตรฐานของหลักสูตรนักบินพาณิชย์

ข้อเสนอแนะ

1. ท่าอากาศยานนครราชสีมามีสภาพพร้อมการใช้งานทางด้านกายภาพทั้งในเขตการบินและเขตนอกการบิน ซึ่งการประเมินให้ความสำคัญความพร้อมทางดิจิทัลเพื่อรองรับเทคโนโลยีและระบบที่ซับซ้อนจึงให้มีการพัฒนาศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อบริหารการฝึกบิน (Flight Training Operation Hub: FTO-Hub) ได้แก่ตารางการใช้สนามบิน การแจ้งเตือนสภาพอากาศ และรายงานความปลอดภัยตามมาตรฐานความปลอดภัยที่สอดคล้องกับการบริหารสนามบิน นอกจากนี้การพัฒนาเครือข่ายภาคพื้นและช่องทางประสานงานที่เป็นดิจิทัลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับความปลอดภัยในการฝึกบินควรให้มีการประชุมและการอบรมร่วมระหว่างสนามบินและโรงเรียนการบิน มาตรการบริหารความเสี่ยงและเหตุฉุกเฉินควรพิจารณากำลังพลให้พอเพียง

2. ท่าอากาศยานนครราชสีมามีสภาพอากาศภูมิประเทศ การใช้พื้นที่สนามบินร่วมกับภารกิจอื่น และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน มีความพร้อมดีมากในการฝึกบิน แต่ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรในด้านความปลอดภัยและกู้ภัย การพัฒนาระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศให้ทันสมัย และโครงสร้างค่าเช่าพื้นที่ให้เหมาะสมด้านการฝึกบิน

3. ท่าอากาศยานนครราชสีมามีความพร้อมโดยรวมของสนามบินในการรองรับการฝึกบินอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรยังมีข้อจำกัดด้านระบบสื่อสารและสารสนเทศ การขาดแคลนกำลังคนด้านความปลอดภัยและกู้ภัย การเก็บค่าเช่าโครงสร้างพื้นที่เป็นอัตราเชิงพาณิชย์ ควรจัดทำแผนบำรุงเชิงป้องกันฤดูฝนและโครงการ Foreign Object Debris (FOD) Zero Program เพื่อสะท้อนถึงมาตรฐานความปลอดภัย ซึ่งจะทำให้สนามบินมีความมั่นคง ยั่งยืน ขับเคลื่อนสู่การเป็นศูนย์ฝึกบินระดับภูมิภาคในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสนามบินภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสนับสนุน เทคโนโลยี และบุคลากรระหว่างท่าอากาศยานในแต่ละภูมิภาค ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายของกรมท่าอากาศยานและสถาบันการบินได้อย่างเป็นระบบ

2. จากผลการวิจัยสะท้อนว่าสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกบิน จึงควรเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะจิตใจ ความเครียด และสมรรถนะด้านการตัดสินใจของนักบินฝึกหัดที่เชื่อมโยงกับมาตรการความปลอดภัยของการฝึกบิน

3. พัฒนาแบบจำลองการจัดการสนามบินเชิงบูรณาการ เพื่อประเมินและจำลองสถานการณ์จริงในด้านการบริหารสนามบินสำหรับการฝึกบิน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบข้อมูลกลางและระบบจำลองการตัดสินใจ ในการเพิ่มประสิทธิภาพสนามบิน

References

Areemit, N. (2021). *Guidelines for the developing airside and landside airport facility management at U-Tapao International Airport.* National Institute of Development Administration. (in Thai)

Baltazar, M. E. (2018). Global decision support for airport performance and efficiency assessment. *Journal of air transport management,* 71, 220-242.

Chaiyaboon, T., & Pootrakul, K. (2019). The efficiency development of security systems in the Krabi International Airport. *Journal of criminology and forensic science, royal Thai police academy, 5*(2), 1–24. (in Thai)

Chantachalohbol, N. (2024). Evaluating the efficiency of being a tourist airport tourism hub in Thailand using data envelopment analysis. *Journal of Nakhon Ratchasima College (humanities and social sciences), 18*(1), 66–78. (in Thai)

Chankoson, T. (2018). An analysis of the potential of air transport services; Buriram Airport to link and promote tourism in the areas of lower Northern Part of Thailand; "NAKHON-CHAI-BU-RIN". *Journal of social sciences, Srinakharinwirot University, 21*, 94–108 (in Thai)

Civil Aviation Safety Authority (CASA). (2010). *Day VFR Syllabus-Aeroplanes, vol. CASADOC 201.* Retrieved from http://www.casa.gov.au/wcmswr/_assets/m ain/fcl/download/vfras01.pdf

Facility Grid. (2022). *Ready on day one: Why operational readiness is the standard for critical infrastructure projects.* Retrieved from https://facilitygrid.com/blog/ready-on-day-one-why-operational-readiness-is-the-standard-for-critical-infrastructure-projects/

Hongsakul. (2022). The concept of airports for all: Equality in air travel. *Connexion: Journal of humanities and social sciences, 11*(2),

Hongsakul, P. (2022). *Passenger expectations of full–service airlines' service quality after COVID–19.* Aviation business and transport management, College of Tourism and Hospitality Industry, Rangsit University. (in Thai)

MDPI. (2022). Operational readiness and digital infrastructure assessment. *Sensors, 22*(19), 7315

Manoonphol, P. (2018). *Candidate engagement for instructor pilot.* College of Management, Mahidol University. (in Thai)

Melgar, S. (2023). Airport infrastructure development: A comprehensive impact review. *Journal of professional business review, 9*(1), 01–34.

Richard, D. C. (1994). *Flight instructors manual*. England: The Campbell Partnership.

Melgar, S. (2023). *Airport infrastructure development: A comprehensive.*

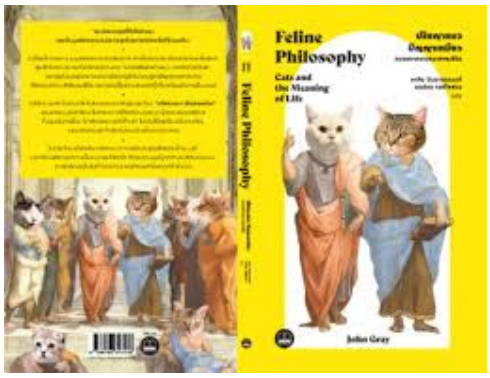
The Civil Aviation Authority of Thailand. (2021). *Training manual.* Bangkok: CAAT. (in Thai)

Thomas, M., & Richards, C. (2015). Determining readiness for solo flight training. *Aviation psychology and applied human factors, 5*(2), 114–124 Doi: 10.1027/2192-0923/a000084.

Tonphrom, W. (2023). *The efficiency development within the context of security measures according to international standards: Case study Suvarnabhumi Airport.* Faculty of Political Science, Chulalongkorn University. (in Thai)

แนะนำหนังสือ
Book Review

โดย ฐาปกรณ์ คำหอมกุล
By Thapakorn Kumhomkul
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
School of Public Health, Eastern Asia University



ชื่อหนังสือ: ปรัชญาแมว ปัญญาเหมียว: แมวและความหมายของชีวิต (Feline Philosophy: Cats and the Meaning of Life)
ผู้เขียน: จอห์น เกรย์ (John Gray)
ผู้แปล: ภาคิน นิมมานนรวงศ์ และ นมภัทร จงดีไพศาล
สำนักพิมพ์: บุ๊คสเคป จำกัด
ปีที่พิมพ์: 2565
จำนวนหน้า: 183 หน้า

เกริ่นนำ

หนังสือปรัชญาแมว ปัญญาเหมียว: แมวและความหมายของชีวิตของ จอห์น เกรย์ ใช้ลักษณะนิสัยและการดำเนินชีวิตแมวเป็นภาพสะท้อน เพื่อวิจารณ์ปรัชญาและแนวคิดที่มนุษย์สร้างขึ้นในการอธิบายถึงความมุ่งมั่นในการแสวงหาความหมายของชีวิต ซึ่งแตกต่างกับแมวอย่างสิ้นเชิง เพราะแมวใช้ชีวิตอย่างสงบ โดยไม่ต้องหาความหมายของชีวิต แต่ต้องการเพียงการใช้ชีวิตอย่างอิสระ นอกจากนี้มนุษย์หวาดกลัวความตายและการหายไปจากโลก แต่แมวไม่เคยกลัว เพราะพวกมันไม่มีแนวคิดเรื่องชีวิตหลังความตาย ชีวิตของแมว คือ การมาแล้วก็ไป ไม่จำเป็นที่จะต้องเหลือสิ่งใดไว้ให้บุคคลอื่นจดจำ

ดังนั้น ประเด็นสำคัญที่หนังสือเล่มนี้ได้สะท้อนให้เห็น คือ การตั้งคำถามกับคติ “ชีวิตต้องมีความหมาย”: ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ความหมายของชีวิตไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตที่ดีเสมอไป โดยดูแมวเป็นตัวอย่างของสิ่งมีชีวิตที่ไม่ต้องการคำตอบในด้านความหมายของชีวิต แต่แมวกลับสามารถใช้ชีวิตอย่างอิสระ สงบ และเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้มนุษย์ควรปล่อยวางจากอัตตาซึ่งมนุษย์ยึดติดกับภาพลักษณ์ของ “ตัวตน” และ “ความสำเร็จ” จนหลงลืมความสุขจริง ๆ ที่อยู่ตรงหน้า แมวไม่มีความทะเยอทะยานหรือความคาดหวังในอนาคต จึงไม่ต้องแบกความคาดหวังไว้ สุดท้าย คือ ชีวิตไม่จำเป็นที่จะต้องตีความทุกอย่าง ซึ่งแมวใช้ชีวิตโดยไม่จำเป็นต้องอธิบายหรือตีความสิ่งใด ทำให้ชีวิตของพวกมันมีแต่ความสงบนั้นเอง

จุดประสงค์

จุดประสงค์ของหนังสือปรัชญาแมว ปัญญาเหมียว: แมวและความหมายของชีวิต คือ การถ่ายทอดมุมมองของแมวที่มีต่อโลกให้กับมนุษย์ได้เรียนรู้ เพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการดำรงชีวิตของแมวกับมนุษย์ โดยแมวจะเน้นการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติ สงบ และไม่แสวงหาคำตอบว่าชีวิต คือ อะไร ในขณะที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอย่างซับซ้อน แสวงหาความสุข ศีลธรรม และความหมายของชีวิต ซึ่งสุดท้ายแล้วความพยายามของมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ จะยิ่งเป็นการเพิ่มความทุกข์ให้กับมนุษย์เอง ดังนั้นมนุษย์ควรหันมาเรียนรู้จากแมวซึ่งมีชีวิตอยู่กับปัจจุบันและไม่ตั้งเป้าหมายให้สูงเกินไป

สาระสำคัญและสะท้อนคุณค่า

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 6 บท ได้แก่ บทที่ 1 แมวกับปรัชญา บทที่ 2 ทำไมแมวจึงไม่ต้อง

ขวนขวายหาความสุข บทที่ 3 จริยศาสตร์แบบแมว ๆ บทที่ 4 ความรักแบบมนุษย์กับความรักแบบแมว ๆ บทที่ 5 เวลา ความตาย และวิญญาณของแมวเหมียว และบทที่ 6 แมวกับความหมายของชีวิต โดยแต่ละบทมีสาระสำคัญและสะท้อนคุณค่า ดังนี้

บทที่ 1 แมวกับปรัชญา เป็นบทนำที่กล่าวถึงแมวและปรัชญาที่เกี่ยวกับชีวิตของมนุษย์ โดยสาระสำคัญของบทนี้มี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 อธิบายถึงปรัชญาที่มนุษย์สร้างขึ้นกับธรรมชาติของแมว ส่วนที่ 2 อธิบายแนวคิดทางด้านปรัชญาของ มิเชล เดอ มงแตญ ส่วนที่ 3 เล่าเรื่องราวของแมวที่ชื่อว่า เมโอ ที่เป็นแมวที่เกิดในช่วงสงครามเวียดนาม และส่วนที่ 4 อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับแมว โดยเนื้อหาของบทนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่เหนือกว่าสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เพราะสามารถสร้างแนวคิดเชิงนามธรรมและปรัชญา แต่ในความเป็นจริงแล้วมนุษย์สร้างปรัชญา เพื่อหาคำตอบให้กับสิ่งที่ตนเองวิตกกังวล เช่น ความตาย และการไม่มีตัวตนบนโลก ซึ่งแตกต่างกับแมว เพราะแมวเป็นสัตว์ที่ดำรงชีวิตตามธรรมชาติ เน้นความเรียบง่าย ไม่ขวนขวายหาความหมายในสิ่งที่ไม่จำเป็น ดำรงชีวิตตามสัญชาตญาณ แม้ว่าจะเข้ามาอยู่ร่วมกับมนุษย์ ดังนั้นแมวอาจเป็นเพียงสิ่งมีชีวิตชนิดเดียวที่ดำรงชีวิต โดยไม่หลงลืมตัวตนจริง ๆ ของมันไป

บทที่ 2 ทำไมแมวจึงไม่ต้องขวนขวายหาความสุข มีสาระสำคัญที่จะพูดถึงความสุขที่นักปรัชญาและบุคคลทั่วไปได้ให้คำนิยามไว้ ผ่านทางการเล่าเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ต้องพบกับความสุขและความทุกข์ของพวกเขา จากนั้นจึงนำมาเปรียบเทียบกับการใช้ชีวิตของแมว ซึ่งเนื้อหาได้สะท้อนให้เห็นว่ามนุษย์พยายามหาสิ่งต่าง ๆ เข้ามาในชีวิต เพื่อเบี่ยงเบนความสนใจจากความวิตกกังวลที่เกี่ยวกับความทุกข์ ความตาย และสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ และถ้าไม่สามารถหาสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจได้มนุษย์อาจจะเลือกทางออกด้วยการจบชีวิตตนเอง ในขณะที่แมวกับมีความสุขกับชีวิตในปัจจุบัน โดยไม่คาดหวังถึงอนาคตและการฝากชีวิตไว้กับเรื่องสมมุติที่อาจไม่เกิดขึ้นจริง

บทที่ 3 จริยศาสตร์แบบแมว ๆ โดยสาระหลักจะแสดงให้เห็นมุมมองด้านจริยศาสตร์และศีลธรรมของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์เชื่อว่าเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีงามและไม่มีการเปลี่ยนแปลง เนื้อหาในบทนี้สะท้อนให้เห็นว่าจริยศาสตร์และศีลธรรมนั้นไม่ใช่ความจริง แต่เป็นเพียงสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นจากมโนภาพของมนุษย์ เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย สำหรับในมุมมองของแมว จริยศาสตร์คือ การเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง แบบไม่เห็นแก่ตัว มีความกล้าหาญในการใช้ชีวิต โดยไม่จำเป็นต้องสร้างมโนภาพหลอกตัวเอง เพื่อให้เกิดความสุข และใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับธรรมชาติที่เกิดมา จึงทำให้พวกแมวมีความสุขกับการใช้ชีวิต

บทที่ 4 ความรักแบบมนุษย์กับความรักแบบแมว ๆ เป็นบทที่จะยกตัวอย่างนิยายหรือเรื่องราวที่เกี่ยวกับความรักของแมวกับมนุษย์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความรักของแมวกับมนุษย์ โดยความรักของแมวจะเกิดขึ้นจากสัญชาตญาณของตัวมันเองบอกให้รัก และมอบความรักให้เฉพาะผู้ที่ทำให้มันเกิดความสุขเท่านั้น โดยไม่ได้ยึดติดไว้กับตนเอง ไม่สร้างพันธะ และไม่เสียใจเมื่อสิ่งที่รักนั้นสลายไป ในขณะที่ความรักของมนุษย์คือ ความลุ่มหลงและการหาสิ่งเบี่ยงเบนจากความเหงา เมื่อเวลาผ่านไปความรักจะเริ่มกลายเป็นความเบื่อหน่าย และอาจรุนแรงจนเกิดเป็นความเกลียดชัง มนุษย์จึงพยายามที่จะแสวงหาความรักครั้งใหม่ เมื่อความรักครั้งเก่าจบลง

บทที่ 5 เวลา ความตาย และวิญญาณของแมวเหมียว ในบทนี้จะกล่าวถึงเรื่องราวในชีวิตของนักปรัชญาคนสำคัญหลายคนในแต่ละยุคสมัย มีการสะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับความตาย และนำมาเปรียบเทียบกับความตายในมุมมองของแมวที่พวกเขาเลี้ยงเอาไว้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหวาดกลัวต่อการไร้ตัวตนของมนุษย์เมื่อตายลง พวกเขาจึงได้มีการสร้างแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความตาย เช่น อารยธรรม ศาสนา ความเชื่อ และพิธีกรรม จึงแตกต่างจากแมวที่ไม่มีความเชื่อเรื่องการเกิดใหม่ แมวจะใช้ชีวิตอยู่กับปัจจุบัน และตามสัญชาตญาณของมัน เพราะเมื่อมันตายชีวิตของมันก็จะจบลง

บทที่ 6 แมวกับความหมายของชีวิต บทนี้เป็นเนื้อหาสุดท้ายของหนังสือที่จะสรุป แนวคิดเกี่ยวกับแมวและเชื่อมโยงกับความหมายของชีวิต โดยแมวไม่เคยใช้ชีวิตอย่างสูญเปล่า มันใช้ชีวิตอย่างกล้าหาญ และมีความหมายในทุกสิ่งที่มันทำ ในขณะที่มนุษย์จะใช้เวลาสูญเปล่าไปกับการหาความหมายของชีวิต เนื่องจากหวาดกลัวต่อการที่ตัวเองจะหายไปจากโลกเมื่อตายลง มนุษย์จึงพยายามสร้างปรัชญาและแนวคิดต่างๆ ขึ้น เพื่อปลอบโยนความทุกข์ที่เกิดขึ้นจากความหวาดกลัวนี้ นอกจากนี้ผู้แต่งยังเสนอ

แนวคิด 10 เคล็ดลับสู่ชีวิตที่ดีตามวิถีแมวเหมียว ซึ่งจะทำให้เรามีความสุขในการใช้ชีวิตอยู่กับปัจจุบัน และไม่ขวนขวายหาสิ่งที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของตนเอง สุดท้ายนี้ความสุขของชีวิตอาจหมายถึงการใช้ชีวิตอยู่กับปัจจุบันและสอดคล้องกับธรรมชาติที่ตัวเราเป็นมากที่สุดนั้นเอง

สรุป

หนังสือเล่มนี้ ถ่ายทอดแนวคิดเชิงปรัชญาผ่านมุมมองของแมว โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 บทหลัก ที่เปรียบเทียบวิถีชีวิตของแมวกับความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เช่น ความสุข ความรัก จริยธรรม ความตาย และความหมายของชีวิต โดยผู้เขียนเสนอว่าแมวใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ไม่ขวนขวายหาความหมาย ไม่ถูกครอบงำด้วยความกลัวหรือความเชื่อที่มนุษย์สร้างขึ้น แมวเชื่อในสิ่งที่สัมผัสได้และสอดคล้องกับธรรมชาติ รักอย่างอิสระ ยอมรับความตายโดยไม่หวาดกลัว และใช้ชีวิตอยู่กับปัจจุบันเท่านั้น ตรงกันข้ามกับมนุษย์ที่พยายามสร้างกฎเกณฑ์ ค่านิยม แนวคิด และความเชื่อต่าง ๆ เพื่ออธิบายและควบคุมชีวิตตนเอง หนังสือสะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินชีวิตโดยยึดแนวทางธรรมชาติแบบแมว อาจเป็นหนทางที่ทำให้มนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ ความกลัว และการแสวงหาสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสงบสุขและความหมายที่แท้จริงของชีวิต

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

เลขที่ 200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

โทรศัพท์ : 0-2577-1028 ต่อ 377, 378 โทรสาร : 0-2577-1053

www.eau.ac.th E-mail: eau_heritage@eau.ac.th

http://eauheritage.eau.ac.th/



ปรัชญา | “บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การศึกษาที่กว้างไกล”
(Wisdom Through Global Education)

วิสัยทัศน์ | “มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อคุณภาพและคุณธรรมในเอเชีย”
(Learning University for Quality and Morality in Asia)