



วารสารวิชาการ
ศึกษิตาลัย
Sueksitalai Journal

P-ISSN : 2730-3330 ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2569)

E-ISSN : 2822-1168 Vol 7 No.2 (May- August 2026)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

พิมพ์จำนวน 500 เล่ม

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน / ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม / ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารศึกษิตาลัย เป็นวารสารวิชาการของวัดศรีสุมงคล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ และผลงานวิชาการของนักวิชาการ ในมิติทางด้านพุทธศาสตร์ ด้านศึกษาศาสตร์ และด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความเฉพาะภาษาไทย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น

ที่ปรึกษา

พระเทพวชิรคุณ,รศ.ดร.

เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระศรีวชิรโมลี,ดร.

รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระภวนาวชิรมนี,ดร.

เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย

พระครูอนุกุลวรกิจ

เจ้าอาวาสวัดศรีสุมังค์

บรรณาธิการบริหาร

พระมหาสมเด็จ มหาสมิทธิ,ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระมหาประหยัด ปญญาโร,ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

กองบรรณาธิการ

พระมหาเอกชัย วิสุทโธ,ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระครูสุตสารบัณฑิต,ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

ดร.กัมพล นะวัน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

รศ.ดร.รักษนก แสงภักดีจิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

รศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ผศ.ดร.ปาริชาติ ทุมพันธ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

ดร.สกุล อ้นมา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผศ.ดร.จิตาภา เร่งมีศรีสุข

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ผศ.ดร.เกษภา ผาทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ดวงศักดิ์ กะตะศิลา

มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา สุรินทร์

นายแสงจ้อย อินทรจักร

มหาวิทยาลัยวังษวลิตกุล

นายขจรศักดิ์ วิเศษสุนทร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

นายอภิวัฒน์ชัย พุทธจร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

นางอิงอร บุตรศรีมา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

นางสาวจารุวรรณ ชติยะ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระมหาชิษณุพงศ์ สุทธิวิธเมธี

วัดชัยพร

งานบันทึกข้อมูล

พระเจษฎา จารุธมโม

วัดศรีสุ่มังคล์

นางสาววรรณศิริ นุสดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

ศิลปกรรม

นายเทวราช เจริญเวทย์

พิสูจน์อักษร

นายสุวิทย์ ขาวนอก

นักวิชาการอิสระ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นายจันทวี ชัยสว่าง

ไวยาวัจกรวัดศรีสุ่มังคล์

นางสาวศุภร โหงษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

สำนักงาน : 962 หมู่ 9 วัดศรีสุ่มังคล์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000

โทรศัพท์ : 086 889 4578, 087 853 1097

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ ถนนประจักษ์ศิลปาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000

โทรศัพท์ : 0-4246-0082

บทบรรณาธิการ

วารสารศึกษิตาลัย ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2569 ยังคงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นพื้นที่ทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่องค์ความรู้ ผลงานวิจัย และแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม โดยครอบคลุมศาสตร์ด้านพระพุทธศาสนา ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ปัจจุบันวารสารได้รับการจัดอันดับคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) ให้อยู่ในกลุ่มที่ 2 และได้รับการรับรองให้อยู่ในฐานข้อมูล TCI ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2572 ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานทางวิชาการ ตลอดจนกระบวนการบริหารจัดการวารสารที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

วารสารฉบับนี้นำเสนอบทความรวมทั้งสิ้น 10 เรื่อง ประกอบด้วยบทความวิชาการ 1 เรื่อง และบทความวิจัย 9 เรื่อง โดยสามารถจำแนกเนื้อหาตามสาขาวิชาออกเป็น 4 กลุ่มสำคัญ ได้แก่ พระพุทธศาสนาประยุกต์ จำนวน 1 บทความ ศึกษาศาสตร์ จำนวน 3 บทความ รัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 5 บทความ และนิติศาสตร์ จำนวน 1 บทความ แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายขององค์ความรู้ และการเชื่อมโยงศาสตร์หลายแขนงเพื่ออธิบายและแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาของสังคมร่วมสมัย

สาระสำคัญของบทความในฉบับนี้สะท้อนประเด็นที่มีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคม อาทิ การประยุกต์ใช้ Empathy Model เพื่อขับเคลื่อนชุมชนสู่พื้นที่ปลอดภัยจากบุหรี่ไฟฟ้า และการศึกษาหลักพุทธธรรมสำหรับการดำเนินชีวิตเพื่อเสริมสร้างความสุขของผู้สูงวัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการนำองค์ความรู้และหลักคิดไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ในด้านการศึกษา มีการนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาผ่านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่น การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กโดยอาศัยกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันและต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการสร้างและประเมินกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกละเอียดของสถานศึกษา ประเด็นเหล่านี้ล้วนสะท้อนความพยายามในการพัฒนาการศึกษาให้เท่าทันบริบทการเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญทั้งต่อสมรรถนะของผู้เรียน คุณค่าของท้องถิ่น และวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา

บทความด้านการบริหารและสังคมได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสุขในการทำงาน ตลอดจนการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ของพนักงานบริษัทเอกชน ส่วนบทความด้านนิติศาสตร์ได้นำเสนอประเด็นการนำมาตรการทางปกครอง มาบังคับใช้กับพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่งของการพัฒนา กลไกทางกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า องค์ความรู้จากบทความทั้ง 10 เรื่องในวารสารศึกษิตาลัย ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป และสามารถนำผลการศึกษาไปต่อยอดทั้งในเชิงวิชาการ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และการพัฒนา สังคมต่อไป ขอขอบคุณผู้เขียนบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ กองบรรณาธิการ และทุกฝ่ายที่มี ส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานของวารสาร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ ทางวิชาการจากทุกท่านอย่างต่อเนื่องในฉบับต่อ ๆ ไป



(พระมหาสมเด็จ มหาสมิทธิ, ผศ.ดร.)

บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการ	ก-ค
บทบรรณาธิการ	ง-จ
สารบัญ	ฉ-ช

บทความวิชาการ

หัวใจนำทางพลิกชุมชนบ้านยูโยด้วย Empathy Model สู่พื้นที่ปลอดภัยไร้ควัน บุหรี่ยไฟฟ้า	1-14
GUIDED BY THE HEART: TRANSFORMING BAN YUYO WITH THE EMPATHY MODEL FOR AN E-CIGARETTE FREE FUTURE	
สกลวรรณ ดันไทร	

บทความวิจัย

การศึกษาหลักพุทธธรรมสำหรับการดำเนินชีวิตเพื่อเสริมสร้างความสุขของผู้สูง วัย	15-28
A STUDY OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR ENHANCING HAPPINESS IN THE DAILY LIVES OF OLDER ADULTS	
กรกนก เจริญทอง, พระครูพิศาลสารบัณฑิต, สมเดช นามเกต	
การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	29-42
DEVELOPMENT OF A SCHOOL MANAGEMENT MODEL FOR LOCAL HISTORY LEARNING MANAGEMENT TO ENHANCE HIGHER-ORDER THINKING COMPETENCIES AND LOCAL PATRIOTISM OF STUDENTS IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS	
ศรัญญา สาลำ	

สารบัญ (ต่อ)

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กผ่านกลไกการใช้ทรัพยากร ร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตาม สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT MODEL FOR SMALL SCHOOLS THROUGH AREA-BASED RESOURCE SHARING MECHANISMS AND LOCAL WISDOM ASSETS TO ENHANCE 21ST CENTURY COMPETENCY-BASED LEARNING QUALITY ณรงค์ศักดิ์ จันทรงชี	43-56
การสร้างและประเมินกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้ลึกของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย DEVELOPMENT AND EVALUATION OF A MECHANISM FOR ENHANCING EMPATHETIC CULTURE IN SCHOOLS UNDER THE NONG KHAI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE อมลพัชญ์ แก้วบุตร ปาริชาติ ทุมนันท์	57-70
แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม WORK MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN MAHA SARAKHAM PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ชัชฎาภา จิรารัชโกมล, วัชรินทร์ สุทธิชัย, สมเกียรติ เกียรติเจริญ	71-84
อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK HAPPINESS OF PERSONNEL AT SAKON NAKHON RAJABHAT UNIVERSITY เกศนรินทร์ อัยกร	85-98

สารบัญ (ต่อ)

รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการ
เปลี่ยนแปลงของโควิด-19 99-112

NEW LIFESTYLE, CULTURAL ADAPTATION DIMENSION IN THE TRANSITION
FROM THE CORONAVIRUS EPIDEMIC SITUATION 2019 (COVID-19)

เอนก ประดิษฐารมณ, ภาสกร เรืองวานิช, วันชัย ปานจันทร์

สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงาน
บริษัทเอกชน 113-126

BASIC INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY
COMPETENCY OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES

แสงอุษา ไชยวุฒิ, เอนก ประดิษฐารมณ

การนำมาตรการทางปกครองมาบังคับใช้กับพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่ม
แอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 127-140

UTILIZING ADMINISTRATIVE MEASURES TO ENFORCE ALCOHOLIC
BEVERAGE CONTROL ACT, B.E. 2551 (2008)

พรศิริ ศรีพรหม, ดามร คำไตรย์, ปริมาภรณ์ วีระพันธ์

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ 141-155

หัวใจนำทางพลิกชุมชนบ้านยูโยด้วย Empathy Model สู่พื้นที่ปลอดภัยไร้ควันบุหรี่ไฟฟ้า*

GUIDED BY THE HEART: TRANSFORMING BAN YUYO WITH THE EMPATHY MODEL FOR AN E-CIGARETTE FREE FUTURE

สกลวรรณ ดันไทร

Sakonrawat Dansai

วิทยาลัยชุมชนปัตตานี, ประเทศไทย

Pattani Community College., Thailand

E-mail: Somchai.d@ptu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกระบวนการและผลลัพธ์การดำเนินกิจกรรมป้องกันบุหรี่ไฟฟ้าในเยาวชนชุมชนบ้านยูโย อำเภอบานา จังหวัดปัตตานี โดยนักศึกษาศาขการจัดการชุมชน วิทยาลัยชุมชนปัตตานี ประยุกต์ใช้ Design Thinking เพื่อค้นหาปัญหาและออกแบบกิจกรรมกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง 85 คน ประกอบด้วยเพศชายร้อยละ 38.8 และเพศหญิงร้อยละ 61.2 พร้อมเยาวชนต้นแบบ 20 คน ข้อมูลได้จากแบบสอบถาม การสังเกต และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผลการศึกษาพบว่า เยาวชนร้อยละ 60 มีความเชื่อคลาดเคลื่อนว่าบุหรี่ไฟฟ้าอันตรายน้อยกว่าบุหรีมวน และป็นสิ่งต้องห้ามตามหลักศาสนาอิสลามน้อยกว่า ประกอบกับอิทธิพลของเพื่อนและการตลาดด้วยกลิ่นผลไม้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

กิจกรรมใช้ Empathy Model 4 ขั้น ได้แก่ 1) สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ 2) สื่อสารความรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง 3) ฝึกทักษะการปฏิเสธ และ 4) จัดเวทีประชาคมเยาวชน ผลการดำเนินงานพบว่า ผู้เข้าร่วมร้อยละ 80 สนใจเรียนรู้โทษของบุหรีไฟฟ้า โดยกลุ่มอายุ 17-20 ปีมีส่วนร่วมสูงสุด การแบ่งปันประสบการณ์เลิกบุหรีของนายแวอุสมาน กาชอ ผู้นำชุมชนในฐานะต้นแบบ ช่วยให้เยาวชนเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนได้ชัดเจน จุดเด่นของกิจกรรมคือการบูรณาการ Empathy Model กับคุณค่าและหลักคำสอนของศาสนาอิสลาม ทำให้ชุมชนยอมรับและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จึงเสนอองค์ความรู้ใหม่ “Cultural Empathy Integration Model” ซึ่งชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพในชุมชนพหุวัฒนธรรมควรผสมผสานความเห็นอกเห็นใจ คุณค่าทางศาสนา อารมณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อใช้เป็นแนวทางออกแบบกิจกรรมสุขภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้และบริบทพหุวัฒนธรรมใกล้เคียงได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

* Received: 17 May 2026; Revised: 24 August 2026; Accepted: 25 August 2026.

คำสำคัญ: บุหรี่ไฟฟ้า, เยาวชน, Empathy Model, ชุมชนชายแดนภาคใต้, การบูรณาการความเห็นอกเห็นใจเชิงวัฒนธรรม, ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Abstract

This academic article aimed to present the process and outcomes of e-cigarette prevention activities for youth in Ban Yu Yo Community, Bana District, Pattani Province, conducted by students in the Community Management Program at Pattani Community College. Design Thinking was applied to identify community problems and design appropriate activities. The participants were purposively selected and comprised 85 community members 38.8% male and 61.2% female and 20 youth role models. Data were collected through questionnaires, observation, and participation in the activities. The findings revealed that 60% of the youth mistakenly believed that e-cigarettes were less harmful than conventional cigarettes and were less strictly prohibited (haram) under Islamic teachings. Their use was also influenced by peer pressure and fruit-flavored marketing strategies. These findings were consistent with the Theory of Planned Behavior and Social Learning Theory.

The activities were implemented through a four-stage Empathy Model: 1) creating emotional safety, 2) communicating knowledge through simulated situations, 3) developing refusal skills, and 4) organizing a youth community forum. The results showed that 80% of the participants were interested in learning about the harmful effects of e-cigarettes, with those aged 17–20 demonstrating the highest level of participation. The sharing of a personal smoking-cessation experience by Mr. Wae Usman Kaso, a community leader who served as a role model, enabled the youth to connect the learning content with their own experiences. A distinctive feature of the activities was the integration of the Empathy Model with Islamic values and teachings, which encouraged genuine community acceptance and participation. Accordingly, the study proposes a new conceptual framework termed the “Cultural Empathy Integration Model.” The model suggests that health behavior change in multicultural communities should integrate empathy with religious values, emotional understanding, and social relationships. It can serve as an appropriate and sustainable framework for designing community health activities in Thailand’s southern border provinces and other comparable multicultural contexts.

Keywords: E-cigarettes, Youth, Empathy Model, Southern Border Community, Cultural Empathy Integration, Behavior Change Theory

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มุ่งสร้างสุขภาวะที่ดีและให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด โดยมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2567 เห็นชอบมาตรการป้องกันการเข้าถึงและใช้บุหรี่ไฟฟ้าในสถานศึกษาทุกระดับ พร้อมกำหนดให้บุหรี่ไฟฟ้าเป็นสินค้าห้ามนำเข้าและผิดกฎหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2568) รวมทั้งส่งเสริมการคัดกรองและนำผู้สูบบุหรี่เข้าสู่กระบวนการบำบัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เพื่อลดภาระโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ในระดับจังหวัด พื้นที่ชายแดนภาคใต้ได้ยกระดับแผนปฏิบัติการโดยใช้การบริหารเชิงข้อมูลและการมีส่วนร่วม ผ่านคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบจังหวัดและเครือข่ายทุกอำเภอ ตลอดจนประยุกต์กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทพหุวัฒนธรรม เช่น Narathiwat 6G ซึ่งเน้นความต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของเครือข่าย (มูลนิธิสร้างสุขมุสลิมไทย (สสม.), 2562)

เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2569 นายอนุทิน ชาญวีรกูล นายกรัฐมนตรี ได้ตรวจเยี่ยมพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และมอบนโยบายแก่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นว่าปัญหา ยาเสพติดยังเป็นปัญหาสำคัญ จึงต้องบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานด้านมหาดไทยและสาธารณสุขในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการปราบปรามแหล่งจำหน่ายและการขายออนไลน์ที่เยาวชนเข้าถึงได้ง่าย พร้อมสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเด็กและเยาวชน และเปิดโอกาสให้ผู้ต้องการลด ละ เลิก เข้าถึงการบำบัดโดยไม่ถูกตีตรา (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.), 2569)

แม้ส่วนกลางมีนโยบายป้องกันยาเสพติดอย่างเข้มงวด แต่การแก้ปัญหาในชุมชนบ้านยูโย อำเภอบานา จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นชุมชนเมืองและพื้นที่พหุวัฒนธรรม จำเป็นต้องเชื่อมโยงนโยบายกับบริบทและความรู้สึกของประชาชน เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด กิจกรรมครั้งนี้จึงประยุกต์ใช้ Empathy Model ร่วมกับกระบวนการค้นหาและแก้ไขปัญหามุมชุมชน

นักศึกษาศาสาวิชาการจัดการชุมชน วิทยาลัยชุมชนปัตตานี ศึกษาสภาพปัญหา พฤติกรรม และการอยู่ร่วมกันของประชาชนในชุมชนบ้านยูโย โดยใช้กระบวนการ Design Thinking กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง 85 คน เป็นเพศชายร้อยละ 38.8 และเพศหญิงร้อยละ 61.2 ส่วนใหญ่อายุ 45–60 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญคือการใช้บุหรี่ไฟฟ้าในกลุ่มเยาวชน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักศาสนาอิสลามที่จำแนกการกระทำเป็นฟร็ด มุสตาฮับ มุบะห์ มักรูห์ และฮะรอม การสูบบุหรี่จัดเป็นฮะรอมเพราะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและขัดต่อหลักห้ามทำร้ายตนเอง อย่างไรก็ตาม เยาวชนร้อยละ 60

เห็นว่าอุบัติเหตุไฟฟ้าอันตรายและเป็นสิ่งต้องห้ามน้อยกว่าบุหรี่มวน จึงเป็นปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมการสูบบุหรี่ไฟฟ้า

การใช้บุหรี่ไฟฟ้าในเยาวชนไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดย Sakboonyarat, B., et al. รายงานว่า อัตราการใช้บุหรี่ไฟฟ้าในชายไทยอายุ 18–26 ปี เพิ่มขึ้นร้อยละ 17.2 ใน พ.ศ. 2565 เป็นร้อยละ 29.3 ใน พ.ศ. 2567 (Sakboonyarat, B., et al., 2025) ขณะที่การศึกษาระดับชาติพบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาเพศชายใช้บุหรี่ไฟฟ้าร้อยละ 11.2 และพบสูงสุดในกลุ่มอายุ 14–16 ปี (Sirirassamee, T., Sirirassamee, B., & Borland, R, 2021) สำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม แม้หลักศาสนาจะห้ามทำร้ายตนเองและถือว่าการสูบบุหรี่เป็นสิ่ง “หะรอม” แต่บุหรี่ไฟฟ้ายังคงแพร่หลายจากกลยุทธ์การตลาด เช่น กลิ่นผลไม้และรูปลักษณ์ที่ดึงดูดใจ ทำให้เยาวชนเข้าใจผิดว่าไม่มีอันตราย

ชุมชนบ้านยูโยเป็นชุมชนขนาดกลางที่ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันปัญหาบุหรี่ไฟฟ้า ในเยาวชน คณะนักศึกษาศาขากการจัดการชุมชนจึงจัดกิจกรรมอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา ครอบครัว ชุมชน และผู้นำศาสนา ภายใต้พลังของ “บ้าน โรงเรียน และชุมชน” เพื่อสร้างกลไกป้องกันและส่งเสริมให้เยาวชนลด ละ เลิกการสูบบุหรี่ไฟฟ้า อันนำไปสู่การเติบโตเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ชุมชน.

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กระบวนการและผลลัพธ์ของกิจกรรมดังกล่าว ผ่านกรอบ Empathy Model ซึ่งเป็นแบบจำลองทางจิตวิทยาที่เน้นความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ร่วมกับการสังเกตจากนักศึกษาถึงพฤติกรรมของคนในชุมชน (Goleman, D, 1995; Davis, M. H, 1983) โดยมุ่งหวังให้ผลการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับการออกแบบโปรแกรมสุขภาพชุมชนในบริบทวัฒนธรรมพหุสังคมต่อไป



ภาพที่ 1 การลงพื้นที่เพื่อค้นหาสภาพปัญหาในหมู่บ้านชุมชน อำเภอบานา จังหวัดปัตตานี

กรอบแนวคิดและทบทวนวรรณกรรม

1. Empathy Model

Empathy หรือความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและอารมณ์ในการเข้าใจ สภาวะจิตใจ ความรู้สึก และประสบการณ์ของผู้อื่น โดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง Davis; Goleman ได้จัดให้ Empathy เป็นองค์ประกอบสำคัญในกรอบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ร่วมกับการตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมอารมณ์ แรงจูงใจ และทักษะทางสังคมในบริบทของการสาธารณสุขและพฤติกรรมศาสตร์ Empathy Model ได้รับการประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการออกแบบที่มุ่งสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์ระหว่างผู้ให้บริการและกลุ่มเป้าหมาย (Davis, M. H, 1983; Goleman, D, 1995) โดย Rogers ได้เสนอว่า Empathy ที่แท้จริงในกระบวนการช่วยเหลือประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรับรู้กรอบอ้างอิงเชิงอัตวิสัยของผู้อื่น 2) การสื่อสารความเข้าใจนั้นกลับไปยังบุคคล 3) การปราศจากอคติในการตัดสิน (Rogers, C. R, 1975)

สำหรับโมเดลที่นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษานี้ Krznaric ได้เสนอ “Six Habits of Highly Empathic People” ซึ่งประกอบด้วย (1) ความอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับผู้อื่น (2) การท้าทายอคติและแสวงหาจุดร่วม (3) การลองสวมชีวิตของผู้อื่น (4) การฟังอย่างตั้งใจและเปิดใจ (5) การสร้างแรงบันดาลใจจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และ (6) การพัฒนาจินตนาการเชิงเห็นอกเห็นใจ (Krznaric, R, 2014)



ภาพประกอบที่ 2 พลังความร่วมมือ สี่เสาหลัก พลังการทำงานอย่างเป็นระบบ

2. บุหรี่ไฟฟ้าและผลกระทบต่อเยาวชน

บุหรี่ไฟฟ้า (Electronic Nicotine Delivery Systems: ENDS) เป็นอุปกรณ์ที่ให้ความร้อนกับน้ำยาที่มีนิโคติน สารแต่งกลิ่น และสารเคมีอื่น ๆ จนเกิดละอองไอให้ผู้สูดเข้าสู่ร่างกาย แม้มีการโฆษณาว่าปลอดภัยกว่าบุหรืมวน แต่หลักฐานทางวิทยาศาสตร์ชี้ว่าบุหรืไฟฟ้ายังคงมีความเสี่ยงต่อ

สุขภาพอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะต่อสมองและพัฒนาการของวัยรุ่น งานวิจัยของ Chayakosol ระบุว่า นิโคตินในบุหรี่ไฟฟ้าเป็นนิโคตินสังเคราะห์ที่มีความเข้มข้นสูงกว่าบุหรี่มวนถึง 10-100 เท่า ส่งผลกระทบต่อระบบสารสื่อประสาทในสมองวัยรุ่น ซึ่งเป็นช่วงสำคัญของการพัฒนา (Chayakosol, T, 2024)

นอกจากนี้ บุหรี่ไฟฟ้ายังสัมพันธ์กับความเสี่ยงด้านสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดลง จากการวิจัยของ Phetphum , et al. ในกลุ่มเยาวชนอายุ 15-24 ปี ภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า การใช้บุหรี่ไฟฟ้ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับอาการซึมเศร้าและความวิตกกังวล จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาในการออกแบบกิจกรรมป้องกันทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Phetphum, C., Prajongjeep, A., & Phuengnam, K, 2024) ส่วนปัจจัยที่ดึงดูดให้เยาวชนทดลองใช้บุหรี่ไฟฟ้า ได้แก่ อิทธิพลจากเพื่อน ความเชื่อผิดว่าบุหรี่ไฟฟ้าไม่เป็นอันตราย และกลยุทธ์การตลาดที่ใช้กลิ่นผลไม้ดึงดูดใจ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เยาวชนเข้าสู่พฤติกรรมเสี่ยงและการเสพติดบุหรี่ไฟฟ้า (อัจฉราพร สีหิรัญวงศ์, 2565)

3. การป้องกันบุหรี่ไฟฟ้าในบริบทชุมชนและการมีส่วนร่วมของเยาวชน

โปรแกรมป้องกันการสูบบุหรี่ที่ประสบความสำเร็จในระดับชุมชน มักอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อให้ชุมชนบ้านยูโยปลอดบุหรี่ สามารถเพิ่มพฤติกรรมได้จากการเจรจาต่อรองกับผู้สูบบุหรี่ และเพิ่มสัดส่วนบ้านปลอดบุหรี่ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการออกแบบกิจกรรมที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย การให้ข้อมูล การฝึกทักษะ การรณรงค์ และการประเมินผลสะท้อนกลับแบบ 360 องศา

งานวิจัยของ Thanawat, T. ด้านการทบทวนโปรแกรมป้องกันบุหรี่ไฟฟ้าในเยาวชนไทยและต่างประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2561-2566 พบว่า โปรแกรมที่ใช้ทฤษฎีจิตสังคม เช่น ทฤษฎีปัญญาทางสังคมและทฤษฎีความสามารถของตนเอง พร้อมระยะเวลาทดลอง 4-8 สัปดาห์ สามารถลดอัตราการสูบบุหรี่ไฟฟ้า เพิ่มระดับความรู้ และเพิ่มความตั้งใจไม่สูบบุหรี่ในกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีนัยสำคัญ (Thanawat, T, 2024)

นอกจากนี้ Youth Participatory Action Research (PAR) ยังได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผล ในการพัฒนาโปรแกรมป้องกันบุหรี่ไฟฟ้าในบริบทมหาวิทยาลัยของไทย (Sangthong, R., Wongwiset, P., & Kaewka, M, 2024)

วิธีการดำเนินกิจกรรมและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. **บริบทพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย** ชุมชนบ้านยูโยเป็นชุมชนมุสลิมขนาดกลางในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 28.2 และค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 14.1 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 85 คน เป็นเพศชายร้อยละ 38.8 และเพศหญิงร้อยละ 61.2 โดยกลุ่มอายุที่พบมากที่สุดคือ 35-45 ปี ร้อยละ 27.1 ด้านการศึกษา ร้อยละ 38.8 จบระดับมัธยมศึกษา

และร้อยละ 28.2 จบระดับปริญญาตรี นักศึกษาสาขาการจัดการชุมชน วิทยาลัยชุมชนปัตตานี ได้ศึกษาสภาพปัญหาในพื้นที่โดยใช้กระบวนการ Design Thinking เพื่อร่วมคิดและพัฒนาแบบแผนการสร้างชุมชนปลอดบุหรี่ไฟฟ้า จนนำไปสู่การจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการให้เยาวชนตระหนักถึงภัยของบุหรี่ไฟฟ้า และฝึกทักษะการปฏิเสธ โดยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน เป็นเยาวชนต้นแบบ

2. รูปแบบกิจกรรมและการประยุกต์ใช้ Empathy Model กิจกรรมนี้ใช้ Empathy Model เป็นกรอบหลัก เนื่องจากชุมชนบ้านยูโยอยู่ในบริบทพหุวัฒนธรรมของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีทุนทางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างความสัมพันธ์เฉพาะตัว การพัฒนากิจกรรมจึงต้องเข้าใจบริบทและเข้าถึงความรู้สึกของคนในชุมชน มิฉะนั้นอาจได้รับการตอบรับเพียงผิวเผิน บทความนี้วิเคราะห์การประยุกต์ใช้ Empathy Model ของนักศึกษาด้านการจัดการชุมชน วิทยาลัยชุมชนปัตตานี ในชุมชนบ้านยูโย อำเภอบานา จังหวัดปัตตานี โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดทางพฤติกรรม จิตวิทยา และงานวิจัยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งกิจกรรมออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 สร้างบรรยากาศแห่ง Empathy (Emotional Safety Creation) กิจกรรมเริ่มจากพิธีกรกล่าวต้อนรับด้วยความมั่นใจ ยิ้มแย้ม และจริงใจ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ สอดคล้องกับแนวคิด Safe Container ในจิตวิทยากลุ่ม ซึ่ง Yalom & Leszcz อธิบายว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง หากขาดความปลอดภัยทางอารมณ์ เยาวชนอาจปิดกั้นตนเองและไม่เปิดรับข้อมูล (Yalom, I. D., & Leszcz, M, 2005)

ช่วงที่ 2 การสื่อสารความรู้ด้วย Empathic Communication วิทยากรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และตั้งคำถามจากสถานการณ์จำลอง เช่น “ถ้าเจอบุหรี่ไฟฟ้าจะอย่างไร” เพื่อกระตุ้นการคิดและการมีส่วนร่วม เป็นการประยุกต์ใช้ Cognitive Empathy โดยวิทยากรต้องเข้าใจระดับความคิดและภาษาของเยาวชน แล้วปรับการสื่อสารให้เหมาะสม แทนการบรรยายแบบสั่งการจากบนลงล่าง

ช่วงที่ 3 Role-Taking และ Perspective-Taking เชิงปฏิบัติ กิจกรรมกลุ่มย่อยให้เยาวชนฝึกปฏิเสธเมื่อถูกเพื่อนชวนสูบบุหรี่ไฟฟ้า เป็นการประยุกต์ Role-Taking Theory โดยตรง (Mead, G. H, 1934) เพราะเยาวชนได้ทดลองบทบาทในสถานการณ์ใกล้เคียงชีวิตจริง ช่วยพัฒนาทักษะการปฏิเสธ และเข้าใจแรงจูงใจของเพื่อน ซึ่งเป็น Empathy ระดับลึกที่ช่วยให้เข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่นในสถานการณ์เดียวกัน

ช่วงที่ 4 ประชาคมเยาวชน: Empathy ในระดับสังคม เวทีเสวนาเปิดโอกาสให้เยาวชนเสนอแนวทางป้องกันบุหรี่ไฟฟ้าในชุมชน เป็นการยกระดับ Empathy จากระดับบุคคลสู่ระดับชุมชน ซึ่ง Krznaric เรียกว่า Inspire Mass Action กระบวนการนี้เปลี่ยนเยาวชนจากผู้รับสารเป็นผู้ร่วมสร้างแนวทางแก้ปัญหาของชุมชน (Krznaric, R, 2014) สอดคล้องกับแนวคิด Participatory Action Research (PAR) ที่เน้นการมีส่วนร่วมและเหมาะสมกับบริบทไทย

4 ขั้นตอนหลักสู่การสร้างพลังและพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเยาวชน



ภาพที่ 3 Design Thinking กระบวนการ 4 ขั้นตอน

3. วิธีการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล

นักศึกษาสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าร่วมตลอดกิจกรรม บันทึกปฏิบัติการและพฤติกรรมที่แสดงออก การตอบสนองต่อสิ่งเร้าและระดับการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามชาวบ้าน เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 85 ชุด ครอบคลุมข้อมูลประชากรทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมชุมชน ความรู้สึกในชีวิตครอบครัว และความต้องการของชุมชน

ผลการดำเนินกิจกรรมและการวิเคราะห์ผ่าน Empathy Model

1. การสังเกตพฤติกรรมและปฏิริยาทางอารมณ์ การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าร่วมสะท้อนให้เห็นพลวัตทางอารมณ์ที่หลากหลายตลอดกิจกรรม โดยช่วงเริ่มต้น เยาวชนส่วนใหญ่มีความตื่นเต้นและเขินอาย ซึ่งเป็นปฏิริยาปกติของการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งแรก ขณะที่ครูอาสาแสดงความกังวลเล็กน้อยก่อนเริ่มกิจกรรม สะท้อนถึงความใส่ใจและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของกิจกรรม เมื่อกิจกรรมดำเนินไป พบว่าเยาวชนร้อยละ 80 ให้ความสนใจต่อการบรรยายเรื่องบุหรี่ไฟฟ้า โดยกลุ่มอายุ 10-12 ปี ยังมีการเบี่ยงเบนความสนใจบ้างตามพัฒนาการของวัย ส่วนกลุ่มอายุ 17-20 ปี แสดงความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน กรณีที่โดดเด่นตามกรอบ Empathy Model คือการที่นายแว อูสมาน กาชอ ผู้นำชุมชนบ้านยูโย ได้แบ่งปันประสบการณ์ส่วนตัวเกี่ยวกับการเลิกบุหรี่ ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับเยาวชนได้อย่างมีพลัง ประสพการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเริ่มสูบบุหรี่ไฟฟ้ามักเกิดจากความไม่รู้ การเลียนแบบกระแสนิยม และกลยุทธ์การตลาด เช่น กลิ่นผลไม้ที่ดึงดูดเยาวชน นอกจากนี้ การตอบคำถามจากสถานการณ์จำลองยังสะท้อนพัฒนาการด้านความคิดเชิง

จริยธรรมของเยาวชน เช่น เด็กชายเอ อายุ 11 ปี เห็นว่าหากพบบุหรีไฟฟ้าควรแจ้งผู้ใหญ่ ขณะที่นายบี อายุ 20 ปี เห็นว่าควรถอยห่างก่อน แล้วจึงตักเตือน ความแตกต่างของคำตอบตามช่วงวัยแสดงให้เห็นว่า Empathy มีพัฒนาการที่ซับซ้อนขึ้นตามอายุและประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2. บทบาทของ Empathy ในกระบวนการสื่อสาร วิทยากรและพิธีกรใช้ Empathy เป็นเครื่องมือสื่อสาร โดยไม่ตัดสินผู้ที่เคยสูบบุหรี่หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับบุหรีไฟฟ้า สอดคล้องกับหลักการของ Rogers ที่ระบุว่า การรับฟังโดยปราศจากการตัดสินเป็นเงื่อนไขสำคัญของการช่วยเหลืออย่างแท้จริง บรรยากาศที่ผ่อนคลายและความร่วมมืออย่างเป็นกันเองของผู้นำชุมชน ช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ทำให้เยาวชนกล้าแสดงออก กล้าออกเสียง และกล้าออกมาเขียนความคิดเห็นหน้าทีประชุม ซึ่งสะท้อนแนวคิด Empathy ที่เน้นการสร้างความปลอดภัยทางอารมณ์ (Rogers, C. R, 1975)

ขณะเดียวกัน การที่ผู้เข้าร่วมบางคนมีอาการสั่นขณะพูดต่อหน้าทีประชุม แสดงถึงต้นทุนทางอารมณ์ของเยาวชนในการกล้าแสดงออก จึงเป็นโอกาสสำคัญที่ผู้จัดกิจกรรมต้องใช้ Empathy ในการสนับสนุน ให้กำลังใจ และยืนยันคุณค่าของความกล้านั้น

3. ผลลัพธ์ที่ปรากฏจากกระบวนการ Empathy ผลลัพธ์สำคัญของกิจกรรม ได้แก่

- 1) เยาวชนได้รับความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับอันตรายของบุหรีไฟฟ้าและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) เยาวชนพัฒนาทักษะการปฏิเสธผ่านกิจกรรมสถานการณ์จำลอง และมีกลยุทธ์รับมือแรงกดดันจากเพื่อน
- 3) เยาวชนได้รับแรงบันดาลใจจากนายแวอุสมาน กาชอ ผู้นำชุมชนที่เลิกบุหรีได้สำเร็จ ซึ่งทำหน้าที่เป็น positive role model ที่เยาวชนเชื่อมโยงกับตนเองได้
- 4) กิจกรรมช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนักศึกษา ผู้นำชุมชน บุคลากรชุมชน และเยาวชน ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างจริงจัง



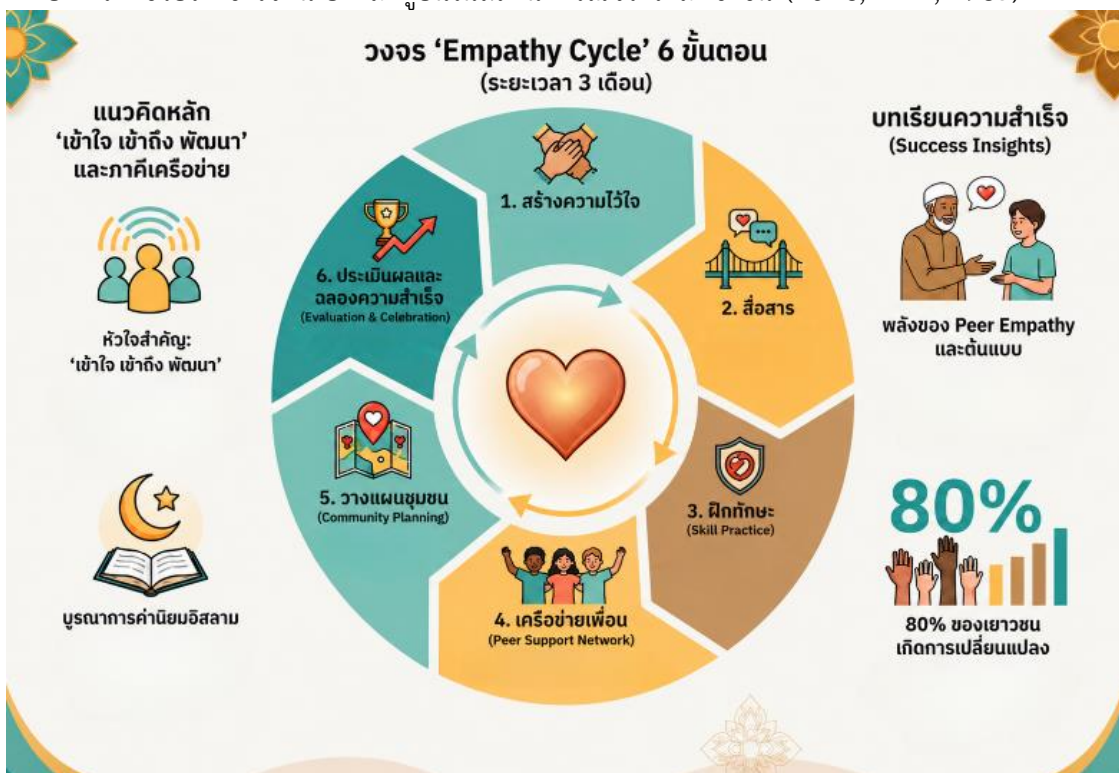
ภาพที่ 4 ประมวลภาพกิจกรรม

กลไกจิตวิทยาที่ทำให้ Empathy Model มีประสิทธิผลในบริบทชายแดนใต้

1) Relational Empathy และพลังของเครือข่ายสังคมมุสลิม ในวัฒนธรรมมุสลิม แนวคิด “อุมมะฮ์” (Ummah) หรือประชาคมมุสลิม เป็นฐานคิดที่เชื่อมโยงบุคคล ครอบครัว และชุมชนอย่างแน่นแฟ้น จึงถือเป็น Empathy ที่ฝังอยู่ในวัฒนธรรม การออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับโครงสร้างชุมชน แทนการนำแบบจำลองภายนอกมาใช้โดยตรง จึงช่วยให้กิจกรรมได้รับการยอมรับได้ง่ายและรวดเร็ว

2) **Peer Empathy และพลังของ Role Model ในชุมชน** การที่นายแวอุสมาน กาซอ ผู้นำชุมชนบ้านยูโย แบ่งปันประสบการณ์การเลิกบุหรี่โดยสมัครใจ สะท้อนแนวคิด Peer Empathy ซึ่งมีพลังมากกว่าการรับข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพราะผู้ฟังมีความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้เล่า และสามารถเห็นตนเองผ่านประสบการณ์นั้นได้ สอดคล้องกับงานของ Sangthong, et al. ที่พบว่า Peer-led Programs มีประสิทธิผลสูงในการพัฒนาผู้นำป้องกันบุหรี่ไฟฟ้าในบริบทไทย (Sangthong, R., Wongwises, P., & Kaewka, M, 2024)

3) **Developmental Empathy และความแตกต่างระหว่างวัย** กิจกรรมพบว่าเยาวชนต่างวัยตอบสนองต่อ Empathy แตกต่างกัน Davis อธิบายว่า Perspective-Taking พัฒนาเด่นชัดในช่วงวัยรุ่นตอนกลาง 14-18 ปี ขณะที่เยาวชนอายุ 10-12 ปี ยังต้องการกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมและกระตุ้นการมีส่วนร่วมโดยตรง ดังนั้น กิจกรรมสถานการณ์จำลองในช่วงที่ 3 จึงเหมาะกับกลุ่มอายุ 17-20 ปีเป็นพิเศษ เพราะช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นในสถานการณ์จริงได้ลึกซึ้งขึ้น (Davis, M. H, 1983)



ภาพที่ 5 วงจร Empathy Cycle

ความสำเร็จของกิจกรรมด้วยพลัง Empathy

ผลจากกิจกรรมในชุมชนสะท้อนให้เห็นถึงความเหมาะสมของ Empathy Model ในการออกแบบกิจกรรมป้องกันบุกรุกไฟฟ้าในบริบทชุมชนมุสลิมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้

1. ความสอดคล้องระหว่าง Empathy Model กับค่านิยมตามหลักศาสนาอิสลามให้ความสำคัญกับการเอื้อเฟื้อ (compassion) และความห่วงใยซึ่งมีต่อกันละกัน ซึ่งเป็นแก่นของ Empathy Model การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมเหล่านี้จึงสร้างความรู้สึกเชื่อมโยงและการยอมรับจากชุมชนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Krznaric ที่ว่า Empathy ที่มีประสิทธิภาพต้องเคารพและเข้าใจบริบทวัฒนธรรมของผู้อื่น (Krznaric, R, 2014)

2. บทบาทของ Peer Empathy ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การที่เยาวชนในชุมชนได้ฟังประสบการณ์จริงจาก นายแวอุสมาน กาซอ ผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นคนรู้จัก ซึ่งจะน่าเชื่อถือรับข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก เนื่องจากเป็น Empathy ที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริง (relational empathy) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sangthong, et al. ที่พบว่า peer-led programs มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาผู้นำป้องกันบุกรุกไฟฟ้าในมหาวิทยาลัยไทย (Sangthong, R., Wongwises, P., & Kaewka, M, 2024)

3. ความท้าทายด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน กิจกรรมนี้ต้องรับมือกับเยาวชนที่มีช่วงอายุ 10-20 ปีพร้อมกัน ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญเนื่องจากพัฒนาการของ Empathy มีความแตกต่างตามช่วงวัย งานวิจัยของ Davis ระบุว่า Empathy ในมิติของ perspective-taking (การมองจากมุมของผู้อื่น) พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญในช่วงวัยรุ่นตอนกลาง (อายุ 14-18 ปี) ขณะที่เยาวชนอายุน้อยกว่า ยังต้องการสิ่งกระตุ้นทางประสาทสัมผัสและกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมมากกว่า (Davis, M. H, 1983)

4. ผลกระทบระยะยาวที่ต้องติดตาม แม้กิจกรรมครั้งเดียว จะสร้างผลเชิงบวกอย่างชัดเจน แต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืนต้องอาศัยการติดตามและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่าโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพควรมีระยะเวลา 4-8 สัปดาห์ (ธนากร ธนวัฒน์, 2567)

จุดเด่นของรูปแบบกิจกรรม

1) การใช้ Design Thinking เป็นกรอบในการค้นหาสภาพปัญหาก่อนออกแบบกิจกรรม ทำให้กิจกรรมตอบโจทย์ความต้องการจริงของชุมชน ไม่ใช่สิ่งที่นักพัฒนา "คิดว่า" ชุมชนต้องการ

2) การบูรณาการ Empathy Model กับค่านิยมอิสลาม “บุหรีเป็นหะรอม” และหลักการห้ามทำร้ายร่างกายตนเอง สร้างความสอดคล้องทางวัฒนธรรมที่ทำให้ชุมชนยอมรับกิจกรรมอย่างแท้จริง

3) เยาวชนร้อยละ 80 แสดงความสนใจอย่างตั้งใจ และจำนวนผู้เข้าร่วมเกินเป้าหมาย สะท้อนถึงประสิทธิภาพของรูปแบบ Empathy-Based Engagement ในบริบทนี้

ข้อจำกัดในการจัดกิจกรรม

- 1) กิจกรรมอาจเป็นต้นแบบชุมชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เท่านั้น ด้วยระยะเวลาและจำนวนผู้เข้าร่วมอาจยังไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืน งานวิจัยของ Thanawat, T. ยืนยันว่า โปรแกรมที่มีประสิทธิภาพควรมีระยะเวลาอย่างน้อย 4-8 สัปดาห์อย่างน้อย (Thanawat, T, 2024)
- 2) การจัดกิจกรรมรวมกลุ่มอายุ 10-20 ปีในกิจกรรมเดียวกันเป็นความท้าทายสำคัญที่ควรได้รับการปรับแก้ไขในรอบต่อไปด้วยการแยกกลุ่มตามช่วงอายุเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการควบคุม
- 3) ยังขาดเครื่องมือวัด Empathy ที่ได้รับการพัฒนาสำหรับบริบทชุมชนมุสลิมโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นช่องว่างงานวิจัยที่สำคัญ

สรุป

การประยุกต์ใช้ Empathy Model กรณีศึกษาพฤติกรรมของชุมชนบ้านยูโย เพื่อป้องกันเยาวชนให้ห่างไกลบุหรี่ไฟฟ้า ชี้ให้เห็นว่า Empathy Model สามารถสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา ชุมชน และเยาวชน โดยเฉพาะในบริบทวัฒนธรรมมุสลิมที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และการเอาใจใส่ผู้อื่นในชุมชนบ้านยูโย แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า Empathy Model ไม่ใช่แค่ทฤษฎีในห้องเรียน แต่เป็นกรอบปฏิบัติที่สามารถนำไปออกแบบกิจกรรมชุมชนได้จริง โดยเฉพาะในบริบทพหุวัฒนธรรมที่สร้างความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานชุมชน

การที่นักศึกษาสาขาการจัดการชุมชน วิทยาลัยชุมชนปัตตานี สามารถสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางพฤติกรรมด้านอารมณ์ จัดให้เยาวชนมีส่วนร่วมและจุดประกายให้เกิดแรงบันดาลใจจากภายในชุมชนล้วนเป็นผลพลวงโดยตรงของการนำ Empathy Model มาใช้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรม ซึ่งนับเป็นต้นแบบที่ควรได้รับการขยายผลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องออกแบบกิจกรรมซ้ำ อย่างน้อย 4-6 ครั้ง ในระยะ 2-3 เดือน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืน
- 2) ควรจัดอบรมตามช่วงอายุให้ชัดเจนขึ้น โดยออกแบบเนื้อหาและรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการ Empathy ของแต่ละช่วงวัย เสริมสร้าง Empathy Network ในชุมชน โดยฝึกอบรมผู้นำเยาวชนในชุมชนให้เป็น Empathy Champions ที่สามารถดูแลและสนับสนุนเพื่อนได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการกับโปรแกรมครอบครัว เนื่องจากครอบครัวเป็นระบบ Empathy หลักของชุมชนมุสลิม การอบรมผู้ปกครองเกี่ยวกับการสื่อสารแบบ Empathic กับบุตรหลานจะเสริมสร้างความยั่งยืนของผลลัพธ์ สามารถแบ่งได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับกิจกรรม ควรพัฒนา Empathy Cycle ที่มีโครงสร้าง 6 ครั้งภายใน 3 เดือน โดยแต่ละครั้งสร้างต่อยอดจากครั้งก่อน เริ่มจาก 1.การสร้างควมไว้วางใจ 2.การให้ความรู้ผ่าน Empathic Communication 3. การฝึกทักษะปฏิเสธ 4. การสร้าง Peer Support Network 5.การวางแผนชุมชนร่วมกัน และ 6.ติดตามประเมินผล

2.2. ระดับชุมชน พัฒนาแกนนำเยาวชนที่ผ่านการอบรม เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนเพื่อนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับโมเดล Peer Educator ที่ได้รับการพิสูจน์แล้วในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

2.3 ระดับนโยบาย หน่วยงานในพื้นที่ เช่น ศอ.บต. และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรร่วมมือจัดโครงการสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรป้องกันบุหรี่ไฟฟ้าที่บูรณาการ Empathy Model กับหลักศาสนาอิสลาม เพื่อสร้างความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมที่แท้จริง

2.4 ระดับวิชาการ ควรสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาและทดสอบ “Southern Border Empathy Scale” ซึ่งเป็นเครื่องมือวัด Empathy ที่เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมมุสลิมในพื้นที่โดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของบุหรี่ไฟฟ้า*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2569 จาก <https://shorturl.asia/del3n>.
- ธนากร ธนวัฒน์. (2567). ผลกระทบในทุกมิติจากการใช้บุหรี่ไฟฟ้า การทบทวนแนวทางการจัดโปรแกรมสำหรับการสร้างการรับรู้ถึงอันตรายต่อสุขภาพและการป้องกันการสูบบุหรี่ไฟฟ้าในวัยรุ่น. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 7(2), 93–106.
- มูลนิธิสร้างสุขมุสลิมไทย (สสม.). (2562). *โครงการบ่อนะสร้างสุข: กิจกรรมแตกหน่อสร้างภูมิคุ้มกัน*. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2569 จาก <https://muslim4health.or.th>.
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.). (2569). *นายกฯ อนุทิน นำคณะ ลง จชต.ย้ำชายแดนใต้ เดินหน้าได้ด้วย ‘เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา’ พร้อมสั่งการ ศอ.บต.บูรณาการความร่วมมือ แก้ไขปัญหาประชาชน*. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2569 จาก <https://www.sbpac.go.th/home/?p=162795>
- อัจฉราพร สีหิรัญวงศ์. (2565). *การสำรวจระดับชาติเกี่ยวกับการใช้บุหรี่ไฟฟ้าและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเยาวชนไทยในสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2569 จาก <https://muslim4health.or.th>.
- Chayakosol, T. (2024). E-cigarette use in adolescents: Synthetic nicotine, brain development, and health impacts. *Northern Academic Journal*, 11(3), 1–15.

- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113-126.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Krznaric, R. (2014). *Empathy: Why it matters, and how to get it*. Perigee Books.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society: From the standpoint of a social behaviorist*. University of Chicago Press.
- Phetphum, C., Prajongjeep, A., & Phuengnam, K. (2024). Relationship between electronic cigarette use, dual smoking habits, and psychological distress among youth in Northern Thailand: A cross-sectional study. *Tobacco Induced Diseases*, 22, 82.
- Rogers, C. R. (1975). Empathic: An unappreciated way of being. *The Counseling Psychologist*, 5(2), 2-10.
- Sakboonyarat, B., et al. (2025). *Emerging trends and determinants of electronic cigarette use among young Thai men, 2022-2024*. BMC Public Health.
- Sangthong, R., Wongwises, P., & Kaewka, M. (2024). *Effectiveness of an intervention program to develop e-cigarette control leaders at the University in Lampang Province*. Thailand: Tobacco Prevention & Cessation.
- Sirirassamee, T., Sirirassamee, B., & Borland, R. (2021). Use of e-cigarettes and associated factors among youth in Thailand. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12209.
- Thanawat, T. (2024). Impacts in all dimensions from e-cigarettes using, review of programming guidelines for raising awareness of the health hazards and prevention of vaping among teenagers. *Thai Journal of Public Health and Health Sciences*, 7(2), 93–106.
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy (5th ed.)*. Basic Books.

การศึกษาหลักพุทธธรรมสำหรับการดำเนินชีวิต
เพื่อเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุ*

A STUDY OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR ENHANCING HAPPINESS
IN THE DAILY LIVES OF OLDER ADULTS

*กรณก เจริญทอง¹, พระครูพิศาลสารบัณฑิต², สมเดช นามเกต³

Kornkanok Rianthong¹, Phrakrupisansalabandit², Somdet Namket³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ประเทศไทย^{1,2,3}

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nong Khai Campus, Thailand^{1,2,3}

*Corresponding Author, E-mail: kornkanok.r7376@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุ 2) สืบเคราะห์องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาสำหรับการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ 3) เสนอแนวทางประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร โดยศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถา หนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความวิชาการ แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ เปรียบเทียบ ตีความ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนาแบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักธรรมสำคัญประกอบด้วย ไตรสิกขา ภาวนา 4 พรหมวิหาร 4 สติและสมาธิ อริยสัจ 4 และไตรลักษณ์ ซึ่งเชื่อมโยงกันเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตแบบองค์รวม 2) ผลการสังเคราะห์นำเสนอเป็นกรอบพุทธบูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ (1) กายภาวนา ส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการดำเนินชีวิตอย่างพอดี (2) ศีลภาวนา ส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม ความสัมพันธ์เกื้อกูล และการมีส่วนร่วมทางสังคม (3) จิตภาวนา ส่งเสริมสติ ความสงบ ความมั่นคงทางอารมณ์ และการลดความวิตกกังวล (4) และปัญญาภาวนา ส่งเสริมความเข้าใจความเปลี่ยนแปลง การยอมรับความจริง และการปล่อยวางอย่างมีเหตุผล 3) แนวทางประยุกต์ใช้ควรดำเนินควบคู่กันในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน วัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสุขภาพ ความสนใจ และบริบทของผู้สูงอายุ องค์ความรู้ชี้ให้เห็นว่า สติเป็นกลไกเชื่อมโยงการพัฒนาทั้งสี่มิติ ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกตน

*Received: 11 July 2026; Revised: 10 August 2026; Accepted: 23 August 2026.

พรหมวิหารเป็นฐานความสัมพันธ์ และอริยสัจ 4 เป็นกรอบใช้ปัญญาจัดการความทุกข์อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงของผู้สูงอายุในปัจจุบัน สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบช่วยเสริมสร้างความสุขภายใน ความสัมพันธ์ที่ดี ความรู้สึกมีคุณค่า และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, การดำเนินชีวิต, ความสุข, ผู้สูงอายุ

Abstract

This research article aimed to: (1) examine Buddhist principles that promote happiness among older adults; (2) synthesize Buddhist knowledge for enhancing the well-being of older adults; and (3) propose guidelines for applying Buddhist principles to a happy way of life. This study employed documentary research by examining the Tipiṭaka, commentaries, books, textbooks, research studies, and academic articles. The data were analyzed through content analysis, categorization, comparison, and interpretive synthesis.

The findings revealed that: (1) the principal Buddhist teachings comprised the Threefold Training, the Fourfold Development, the Four Sublime States, mindfulness and concentration, the Four Noble Truths, and the Three Characteristics. These teachings are interconnected as a holistic process of human development. (2) The synthesis resulted in an integrated Buddhist framework comprising four dimensions. Physical development promotes health care and a balanced way of life. Moral and social development encourages appropriate conduct, supportive relationships, and social participation. Mental development cultivates mindfulness, inner peace, emotional stability, and reduced anxiety. Wisdom development enhances an understanding of change, acceptance of reality, and rational detachment. (3) The proposed application should be implemented concurrently at the individual, family, community, temple, and institutional levels through activities appropriate to the health conditions, interests, and contexts of older adults. The synthesized knowledge indicates that mindfulness serves

as the mechanism connecting all four dimensions of development; the Threefold Training functions as a process of self-development; the Four Sublime States provide a foundation for constructive relationships; and the Four Noble Truths offer a wisdom-based framework for managing suffering appropriately and in accordance with the actual circumstances of contemporary older adults. In conclusion, the systematic application of Buddhist principles can sustainably enhance inner happiness, positive relationships, a sense of self-worth, and the quality of life of older adults.

Keywords: Buddhist principles, daily life, happiness, older adults

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็ว โดยรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565 ระบุว่า ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 12,116,199 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ของประชากรทั้งหมด สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาระบบส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ครอบคลุมมากกว่าการดูแลสุขภาพกายเพียงด้านเดียว และให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม ความมั่นคงในชีวิต และการดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566)

การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุมากที่สุดคือปัญหาสุขภาพกายซึ่งเกิดจากความเสื่อมโทรมทางร่างกายเพราะชราและโรคต่าง ๆ รุมเร้า เมื่อเกิดโรคทางกายก็ส่งผลกระทบต่อจิตใจทำให้เกิดความวิตกกังวลกระวนกระวายใจเป็นทุกข์ทั้งทางกายและทางจิต (วันวิสาข์ ทิมมานพ, ธนันต์ชัย พัฒนะสิงห์, 2564) ในชนบทบางแห่ง พบว่า ผู้สูงอายุเป็นโรคซึมเศร้าเนื่องจากพลัดพรากจากลูกหลานที่ต้องเดินทางไปทำงานต่างถิ่นที่อยู่ห่างไกลจึงขาดคนดูแล เมื่อเกิดปัญหาทางจิตใจแล้วก็ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายด้วย (โสภา ชื่นชูจิตต์ สมคิด เศษวงค์ พระมหาทวี มหาปณฺโญ, 2568)

วัยสูงอายุเป็นช่วงชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ บทบาททางสังคม และความสัมพันธ์ในครอบครัว ผู้สูงวัยบางส่วนอาจเผชิญโรคเรื้อรัง การสูญเสียบุคคลใกล้ชิด การลดลงของรายได้ ความโดดเดี่ยว และความวิตกกังวลเกี่ยวกับความเสื่อมและความตาย อย่างไรก็ตาม ผู้สูงวัยมิได้เป็นเพียงกลุ่มที่ต้องรับการดูแล แต่ยังเป็นผู้มีประสบการณ์ ภูมิปัญญา และศักยภาพในการสร้าง

ประโยชน์แก่ครอบครัวและสังคม การส่งเสริมความสุขจึงควรตั้งอยู่บนแนวคิดที่เคารพศักดิ์ศรีความสามารถในการตัดสินใจ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล ควบคู่กับการสนับสนุนด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตอย่างเหมาะสม (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2555, 2555) ดังนั้น การช่วยให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้การดูแลสุขภาพทางกายและทางจิต จึงเป็นเรื่องที่รัฐและกระทรวงสาธารณสุขส่งเสริมเอาใจใส่เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตรงตามข้อกำหนดขององการอนามัยโลกและองค์การทางศาสนาต่าง ๆ ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของมวลมนุษย ก็ได้ทำหน้าที่เยียวยาแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุอยู่แล้ว โดยเฉพาะพระพุทธศาสนาซึ่งมีหลักคำสอนที่เน้นการพัฒนาจิตเป็นหลักสำคัญดังที่พระพุทธองค์ตรัสว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จด้วยใจ” (ขุ.ธ. (ไทย), 25/1-2/1-2) ความสุข ความทุกข์ ความดี ความชั่วทุกอย่างล้วนเกิดจากจิตทั้งสิ้น ความเจ็บป่วยดังกล่าว นำมาซึ่งความทุกข์ คือ ความไม่สบายกายไม่สบายใจ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นปัญหาที่จะต้องเข้าไปจัดการเพื่อให้บรรเทาเบาบางจนหมดสิ้นไปในที่สุด ความทุกข์จึงเป็นข้อธรรมในอริยสัจที่พระพุทธองค์ให้ความสำคัญและทรงยกขึ้นแสดงเป็นลำดับแรก ได้แก่ (1) ทุกข์ ความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ (2) สมุทัย เหตุให้ทุกข์เกิด (3) นิโรธ ความดับทุกข์ (4) มรรค หนทางให้ถึงความดับทุกข์ (ที.ปา. (ไทย), 11/350/378) หลักอริยสัจ 4 ดังกล่าว พระพุทธองค์ทรงสอนให้พุทธศาสนิกชนได้เข้าใจความเป็นจริงของชีวิตอย่างลึกซึ้ง ทรงใช้กระบวนการในการถ่ายทอดให้ผู้มีความทุกข์ได้เข้าใจความทุกข์ สาเหตุของความทุกข์ สภาวะที่ไร้ทุกข์และวิธีปฏิบัติเพื่อดับทุกข์ จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขตามสภาพนั้น ๆ ดังนั้น พุทธวิธีดับทุกข์ดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาเรียนรู้ และนำไปสู่ภาคการปฏิบัติเพื่อให้ผู้คนที่มีความทุกข์ได้เข้าใจและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในภาวะแห่งความป่วยกายแต่จิตใจเป็นอิสระจากความป่วยไข้ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แห่งการสั่งสอนธรรมะของพระพุทธองค์ ล้วนทรงมุ่งหวังผลในทางปฏิบัติ กล่าวคือให้ทุกคนสามารถนำธรรมะไปใช้จัดการกับปัญหาชีวิตที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันได้ ดังนั้น การรู้จักนำหลักพุทธธรรมดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการดูแลสุขภาพกายและจิตให้สามารถดำรงอยู่ในภาวะปกติสุขได้ จึงเป็นวิถีทางที่เหมาะสมกับสังคมมนุษย์ ปัจจุบันอย่างยิ่ง

พระพุทธศาสนาเสนอแนวทางพัฒนาชีวิตที่ครอบคลุมพฤติกรรม จิตใจ ความสัมพันธ์ และปัญญา โดยมีได้มุ่งหลักหนีความทุกข์ แต่เน้นการรู้เท่าทันเหตุปัจจัยของความทุกข์และฝึกตนให้สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงอย่างมีสติ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกระบวนการพัฒนาตน ขณะที่หลักภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา เป็นกรอบพัฒนา

ชีวิตแบบองค์รวม ส่วนพรหมวิหาร 4 ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล และอริยสัจ 4 กับไตรลักษณ์ช่วยให้เข้าใจปัญหาและความจริงของชีวิตอย่างเป็นเหตุเป็นผล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561)

งานศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า หลักพุทธธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างเป็นองค์รวม เช่น พระสุนทรภิตติคุณ (2559) ศึกษาหลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ มานพ นักการเรือน (2561) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนา อุดลย์ กันธิดา (2565) ศึกษาหลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ แต่งานส่วนหนึ่งมักนำเสนอหลักธรรมเป็นรายชื่อ ทำให้ยังขาดการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรม กระบวนการฝึก ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ และระดับการนำไปใช้ในชีวิตจริงอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขของผู้สูงอายุ เพื่อจัดทำกรอบองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงหลักธรรมกับการพัฒนาด้านกาย สังคม จิตใจ และปัญหาตลอดจนเสนอแนวทางประยุกต์ใช้ในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน วัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสมัครใจ ความเหมาะสมกับสุขภาพ และบริบทชีวิตของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุ
2. เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้หลักพุทธธรรมสำหรับการเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ
3. เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาหลักพุทธธรรมสำหรับการดำเนินชีวิตเพื่อสร้างความสุขของผู้สูงอายุ

3.1 รูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยมุ่งศึกษาข้อมูลจากเอกสารวิชาการในพระพุทธศาสนาชั้นปฐมภูมิมีพระไตรปิฎก เป็นต้น เอกสารวิชาการทางพระพุทธศาสนาชั้นทุติยภูมิมีพุทธธรรม เป็นต้น เอกสารวิชาการทั่วไป บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาแนวคิด หลักธรรม และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ อันนำไปสู่การสร้างความสุข ความมั่นคงทางจิตใจ และคุณภาพชีวิตที่ดี

3.2 แหล่งข้อมูลการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ เอกสารหลักทางพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย

(1) พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ได้แก่ พระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการศึกษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า

(2) อรรถกถา ฎีกา และคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสำหรับการดำเนินชีวิต เช่น หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา หลักภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา หลักสติและการเจริญสมาธิ หลักอริยสัจ 4 สำหรับการเข้าใจความทุกข์และการดำเนินชีวิตอย่างมีปัญญา

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) หนังสือ ตำรา และเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและหลักพุทธธรรม

(2) งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ, ความสุขของผู้สูงอายุ, การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพระพุทธศาสนา, การประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิต

(3) เอกสารจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุ และเอกสารด้านสังคมผู้สูงอายุ

3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเอกสาร ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ พระไตรปิฎก หนังสือตำรางานวิจัย วิทยานิพนธ์บทความวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมและความสุขของผู้สูงอายุ โดยกำหนดคำสำคัญในการค้นคว้า ได้แก่ “หลักพุทธธรรม” “ความสุขของผู้สูงอายุ” “การดำเนินชีวิตตามแนวพุทธ” “คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ” “สุขภาวะทางจิตของผู้สูงอายุ”

ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือกและจัดหมวดหมู่ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความเกี่ยวข้องของข้อมูล จากนั้นจัดหมวดหมู่เนื้อหาออกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุ
- 2) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ
- 3) หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต

- 4) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความสุขของผู้สูงอายุ
- 5) แนวทางส่งเสริมการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักพระพุทธศาสนา

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยเชิงเอกสาร เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูลจากเอกสาร (Document Recording Form) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยประกอบด้วยประเด็น ดังนี้

- 1) ชื่อเอกสารและแหล่งที่มา
- 2) แนวคิดหรือหลักธรรมที่ปรากฏในเอกสาร
- 3) สารสำคัญของข้อมูล
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการสร้างความสุขของผู้สูงอายุ
- 5) การนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่รวบรวมได้ โดยพิจารณาประเด็นสำคัญเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ
- 2) จำแนกข้อมูลตามประเด็นและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมกับการสร้างความสุขในผู้สูงอายุ
- 4) สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุ
- 5) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description)

ผลการวิจัย

1. หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่าความสุขของผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นภาวะที่เกิดจากการพัฒนาชีวิตอย่างสมดุล มิได้จำกัดอยู่เพียงความพึงพอใจหรือความสะดวกสบายภายนอก แต่ครอบคลุมความสงบภายใน ความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล ความสามารถในการปรับตัว และความเข้าใจความจริงของชีวิต หลักธรรมสำคัญและบทบาทต่อผู้สูงอายุ สรุปได้ดังตารางที่ 1

ความสุขทางพระพุทธศาสนา หมายถึง ภาวะที่จิตใจปราศจากความทุกข์ ความร่ำร้อน และความยึดมั่นถือมั่น เกิดจากการพัฒนาตนเองตามหลักธรรมจนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง มีความสงบ มีความสมดุล และมีปัญญาเข้าใจความจริงของชีวิต โดยมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น ทรัพย์สิน เกียรติยศ หรือความสะดวกสบายเพียงอย่างเดียว แต่เป็นความสุขที่เกิดจากภายในจิตใจ อันเป็นผลจากการฝึกฝนตนเองทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

ความสุขของผู้สูงอายุ หมายถึง ความสุขของผู้สูงวัยมีความพึงพอใจต่อชีวิต สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ และมีคุณค่าในการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการดูแลตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครอบครัวและชุมชน และสามารถดำเนินชีวิตด้วยความเข้าใจตามความเป็นจริงของชีวิต ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1 หลักพุทธธรรมและบทบาทต่อความสุขของผู้สูงวัย

หลักพุทธธรรม	สาระสำคัญ	การประยุกต์ใช้กับผู้สูงวัย	ผลที่มุ่งหวัง
ไตรสิกขา	ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการฝึกตนอย่างเป็นลำดับ	กำกับพฤติกรรม ฝึกจิต และพิจารณาปัญหาด้วยเหตุผล	ชีวิตมีระเบียบ จิตสงบ และตัดสินใจอย่างมีปัญญา
ภavana 4	พัฒนากาย ศีล จิต และปัญญาอย่างสัมพันธ์กัน	ดูแลสุขภาพ สร้างสัมพันธ์ ฝึกสติ และเข้าใจความเปลี่ยนแปลง	สุขภาวะองค์รวมและการพึ่งพาตนเองตามศักยภาพ
พรหมวิหาร 4	เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา	สร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ชุมชน และการยอมรับความแตกต่าง	ลดความขัดแย้ง ความโดดเดี่ยว และเพิ่มความรู้สึกรักมีคุณค่า
สติและสมาธิ	รู้ตัวในปัจจุบันและตั้งจิตมั่น	สังเกตอารมณ์ ความคิด ความกังวล และตอบสนองอย่างรอบคอบ	ความมั่นคงทางอารมณ์และการจัดการความเครียด

หลักพุทธธรรม	สาระสำคัญ	การประยุกต์ใช้กับผู้ สูงวัย	ผลที่มุ่งหวัง
อริยสัจ 4	รู้ปัญหา เหตุของปัญหา เป้าหมาย และแนวทางแก้ไข	วิเคราะห์ความทุกข์จาก ความเจ็บป่วย การ สูญเสีย หรือความ ขัดแย้ง	เผชิญปัญหาอย่างเป็น ระบบและไม่จมอยู่กับ ความทุกข์
ไตรลักษณ์	ความไม่เที่ยง ภาวะทนอยู่ เดิมไม่ได้ และความไม่เป็น ตัวตนถาวร	ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงของ ร่างกาย บทบาท แล ความสัมพันธ์	ลดการยึดติดและปล่อย วางอย่างมีความเข้าใจ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของหลักธรรม พบว่า ไตรสิกขาทำหน้าที่เป็นกระบวนการฝึก ภาวนา 4 เป็นมิติของการพัฒนา พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมกำกับความสัมพันธ์ สติและสมาธิเป็น กลไกกำกับ จิต ส่วนอริยสัจ 4 และไตรลักษณ์เป็นกรอบปัญญา สำหรับทำความเข้าใจและจัดการความทุกข์ หลักธรรมเหล่านี้จึงมิได้แยกขาดจากกัน แต่สามารถบูรณาการเป็นระบบการพัฒนาชีวิตของผู้สูงวัยได้

2. องค์ความรู้หลักพุทธธรรมสำหรับการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงวัย ผลการสังเคราะห์ นำเสนอเป็นกรอบพุทธบูรณาการ 4 มิติ โดยใช้ภาวนา 4 เป็นโครงสร้างหลักและเชื่อมโยงหลักธรรมอื่น ตามหน้าที่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กรอบพุทธบูรณาการ 4 มิติเพื่อความสุขของผู้สูงวัย

มิติ	หลักธรรม สนับสนุน	แนวปฏิบัติ	ตัวชี้วัดเชิง พฤติกรรม	ผลลัพธ์
กายภาวนา	สติ ความไม่ ประมาท ความรู้ จักประมาณ	อาหารเหมาะสม ออก กำลังตามศักยภาพ พักผ่อน และพบแพทย์ เมื่อจำเป็น	ดูแลตนเอง รู้ ข้อจำกัด และไม่ ละเลยการรักษา	สุขภาพเหมาะสม และพึ่งตนเองตาม ศักยภาพ
ศีลภาวนา	ศีล 5 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4	สื่อสารด้วยเมตตา รับ ฟังให้อภัย ร่วม กิจกรรมและจิตอาสา	สัมพันธ์ดี ลดความ ขัดแย้ง และมี บทบาทในชุมชน	ความสัมพันธ์ เกื้อกูลและไม่โดด เดี่ยว

มิติ	หลักธรรม สนับสนุน	แนวปฏิบัติ	ตัวชี้วัดเชิง พฤติกรรม	ผลลัพธ์
จิตภาวนา	สติ สมาธิ เมตตา ภาวนา	ฝึกสติ สวดมนต์ สมาธิ หรือกิจกรรมสงบตาม ความสมัครใจ	รู้เท่าทันอารมณ์ ลด การตอบโต้ และฟื้นฟู ตัวจากความเครียด	ความสงบและ ความมั่นคงทาง อารมณ์
ปัญญาภาวนา	อริยสัจ 4 ไตร ลักษณ์ โยนิโส มนสิการ	พิจารณาเหตุปัจจัย ยอมรับความ เปลี่ยนแปลง และ วางแผนชีวิต	ตัดสินใจด้วยเหตุผล และยอมรับสิ่งที่ ควบคุมไม่ได้	เข้าใจชีวิต ปล่อย วาง และ ดำรงชีวิตอย่างมี ความหมาย

กรอบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความสุขเป็นผลจากการทำงานร่วมกันของทั้งสี่มิติ หากเน้นการฝึกจิตโดยละเลยสุขภาพกายและความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้สูงวัยอาจยังเผชิญข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตในทางกลับกัน หากดูแลเฉพาะร่างกายแต่ขาดการฝึกใจและปัญญา ก็อาจไม่สามารถรับมือกับความสูญเสีย ความไม่แน่นอน หรือความกลัวได้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมความสุขจึงควรออกแบบให้สมดุลและปรับตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. แนวทางประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตของผู้สูงวัย

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความสุขของผู้สูงวัยควรดำเนินการใน 4 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ ฝึกสติ สมาธิ ทบทวนอารมณ์ และทำกิจกรรมที่สร้างคุณค่าแก่ตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ
2. ระดับครอบครัว ใช้เมตตา กรุณา และการรับฟัง สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรักษาบทบาทของผู้สูงวัย เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ
3. ระดับชุมชนและวัด จัดกิจกรรมที่พัฒนากาย ศีล จิต และปัญญา เช่น การออกกำลังกาย เจริญสติ สันทนาธรรม จิตอาสา และถ่ายทอดภูมิปัญญาระหว่างวัย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและข้อจำกัดของผู้สูงวัย
4. ระดับหน่วยงาน บูรณาการหลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพและสังคม พัฒนาผู้ดำเนินกิจกรรมให้เข้าใจการดูแลผู้สูงวัย มีระบบส่งต่อเมื่อพบปัญหาสุขภาพหรือจิตใจ และประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางดังกล่าวใช้ ภาวนา 4 เป็นกรอบสำคัญ ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาสุขภาพกาย ความสัมพันธ์ทางสังคม จิตใจ และความเข้าใจชีวิต อันนำไปสู่ความสุขของผู้สูงวัยอย่างเป็นองค์รวม

อภิปรายผล

1. หลักพุทธธรรมเป็นระบบพัฒนาชีวิตแบบองค์รวม ซึ่งหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ใน 6 นั้น แต่มีเพียง 2 ข้อ คือ ไตรสิกขากับภาวนา 4 ซึ่งมีความเชื่อมโยงและ สอดคล้องกับพระสุนทรกิตติคุณ (2559) ผู้ศึกษาเรื่องหลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ ซึ่งมีผลการศึกษาพบว่า หลักไตรสิกขาและภาวนา 4 เป็นฐานการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม และสอดคล้องกับอดุลย์ กันธิดา (2565) ศึกษาเรื่อง หลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ พบว่า หลักพุทธธรรมหลายหมวด สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้ ประเด็นสำคัญจากการวิจัยครั้งนี้คือ การนำหลักธรรมมาอธิบายตามหน้าที่ ทำให้เห็นว่าไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึก ส่วนภาวนา 4 เป็นมิติของผล การพัฒนา จึงช่วยลดความซ้ำซ้อนและทำให้การออกแบบกิจกรรมมีทิศทางชัดเจนขึ้น

2. ความสุขของผู้สูงวัยเกิดจากความสมดุลระหว่างภายในและความสัมพันธ์ กรอบพุทธบูรณาการ 4 มิติแสดงให้เห็นว่า ความสุขมิได้เกิดจากความสงบทางจิตเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์ที่ปลอดภัยและเกื้อกูล รวมทั้งมีปัญญาในการทำความเข้าใจชีวิต สอดคล้องกับพระณัฐวัชร์ อภินันโท (2560) ศึกษาเรื่อง หลักพรหมวิหาร 4 กับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ ในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พรหมวิหาร 4 มีส่วนส่งเสริมความสัมพันธ์และความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ การมีเมตตาและกรุณาช่วยให้ครอบครัวดูแลสุขภาพผู้สูงวัยโดยไม่ลดทอนศักดิ์ศรี ขณะที่มุทิตาช่วยให้ผู้สูงวัยยินดีกับความสำเร็จของคนรุ่นหลัง และอุเบกขาช่วยวางใจอย่างมีปัญญาเมื่อเผชิญสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้

3. การประยุกต์ใช้ต้องเชื่อมโยงบุคคลกับระบบสนับสนุน ผลการวิจัยเสนอให้ดำเนินการพร้อมกันในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน วัด และหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับมานพ นักการเรือน (2561) ที่เสนอการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนาโดยเชื่อมโยงหลักธรรมกับการดำเนินชีวิตและสังคม การฝึกสติหรือสมาธิจะเกิดผลได้ยากหากผู้สูงวัยยังขาดอาหาร ยา การเดินทาง หรือการสนับสนุนจากครอบครัว ดังนั้น หลักพุทธธรรมควรทำหน้าที่เสริมระบบดูแล มิใช่แทนที่บริการสุขภาพและสวัสดิการ และควรนำไปใช้ด้วยความสมัครใจ ไม่ตีตราผู้ที่ปฏิบัติไม่ได้หรือมีความเชื่อแตกต่าง

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ กรอบพัฒนา 4 และภาวนา 3 ระดับเพื่อความสุขของผู้สูงอายุ โดยประยุกต์ ภาวนา 4 เป็นระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ดังภาพ



— อ้างอิง: งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุด้วยกรอบพัฒนา 4 และภาวนา 3 ระดับ” —

ภาพองค์ความรู้ กรอบพัฒนา 4

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

1) การศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุ หลักพุทธธรรมเป็นหลักสากลที่สามารถประยุกต์ใช้กับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะ ภาวนา 4 ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาด้านกาย สังคม จิตใจ และปัญญา อันนำไปสู่ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

2) การสังเคราะห์องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบการพัฒนาสุขภาวะแบบองค์รวม โดยใช้ ภาวนา 4 เป็นฐานเชื่อมโยงการ

พัฒนาด้านกาย สังคม จิตใจ และปัญญา เพื่อนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม

3) แนวทางประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ควรดำเนินการ 4 ด้าน ได้แก่ (1) กาย ส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม (2) สังคม ส่งเสริมบทบาทในครอบครัวและชุมชนด้วยหลักศีลภาวนาและพรหมวิหาร 4 (3) จิตใจ ส่งเสริมสติ สมาธิ และกิจกรรมทางศาสนาเพื่อสร้างความสงบภายใน และ (4) ปัญญา ส่งเสริมการเรียนรู้หลักธรรมและการยอมรับความจริงของชีวิตอย่างเข้าใจ

2.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาทดสอบความเหมาะสมและประสิทธิผลของแนวทางเสริมสร้างความสุขตามหลักพุทธธรรมในผู้สูงอายุที่มีระดับการพึ่งพาตนเองแตกต่างกันในชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาต่อยอด 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับหลักธรรม ศึกษาและยืนยันหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุ
2. ระดับองค์ความรู้และรูปแบบ พัฒนาโมเดลหรือแนวทางเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม
3. ระดับการประยุกต์ใช้ ทดลองและประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมหรือโปรแกรมในบริบทจริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2555. (2555). *คู่มือ “ความสุข 5 มิติ” สำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- พระณัฐวัชร์ อภินันโท. (2560). หลักพรหมวิหาร 4 กับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม*, 3(2), 31-39.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2561). *พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย)*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระสุนทรกิตติคุณ. (2559). หลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*, 3(1), 11-25.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มานพ นักการเรือน. (2561). ศึกษาการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนา. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 5(2), 1-7.
- วันวิสาข์ ทิมมานพ, ธนันต์ชัย พัฒนะสิงห์. (2564). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างพฤติกรรม. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(1), 521-528.
- โสภา ชื่นชูจิตต์ สมคิด เศษวงศ์ พระมหาทวี มหาปัญญา. (2568). การส่งเสริมสุขภาพะของผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 ในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 12(2), 523-542.
- อดุลย์ กันธิดา. (2565). หลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ. *วารสารพุทธศิลปกรรม*, 5(1), 1-16.

การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์
ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่น
ของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*

DEVELOPMENT OF A SCHOOL MANAGEMENT MODEL FOR LOCAL HISTORY
LEARNING MANAGEMENT TO ENHANCE HIGHER-ORDER THINKING
COMPETENCIES AND LOCAL PATRIOTISM OF STUDENTS IN EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS

ศรัณญา สาลำ

Saranya Salum

โรงเรียนหนองหินใหญ่วิทยา, ประเทศไทย

Nonghinyaiwittaya School, Thailand

E-mail: srayyasala@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาในระยะสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มและการประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ การประสานพลังเชิงระบบ การเปลี่ยนผ่าน

*Received: 8 April 2026; Revised: 6 July 2026; Accepted: 21 July 2026.

ด้วยฐานการคิด การค้นหาอัตลักษณ์จากพื้นที่จริง การเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา และการเสริมพลังและการประเมินผลลัพธ์ โดยองค์ประกอบด้านการบริหารเชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนสืบค้นข้อมูลจากพื้นที่จริง วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักฐาน สร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่เรื่องราวของชุมชน และ 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เมื่อพิจารณารวมทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 แสดงว่ารูปแบบมีความเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารสถานศึกษา, การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน, การคิดขั้นสูง, จิตสำนึกรักท้องถิ่น, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

This research article aimed to: 1) develop a school management model for local history learning management to enhance higher-order thinking competencies and local consciousness among students in educational opportunity expansion schools; and 2) examine the quality of the developed model. This research employed a research and development design during the model development and quality verification phase. The informants consisted of seven experts selected through purposive sampling. The research instruments included a focus group discussion record form and an evaluation form assessing the appropriateness and feasibility of the model. The item-objective congruence indices ranged from 0.80 to 1.00, and the reliability coefficient was 0.87. Data were collected through a focus group discussion and model evaluation. Qualitative data were analyzed using content analysis, while quantitative data were analyzed using the mean and standard deviation.

The findings revealed that: 1) the school management model for local history learning management consisted of seven components: Principles, Objectives, Systemic Synergy, Thinking-Led Transformation, On-site Originality, Networked Narrative, and

Empowerment and Evaluation. The administrative components were linked to a learning process that encouraged students to investigate information from authentic local settings, analyze and synthesize evidence, construct knowledge, and disseminate community narratives; and 2) the quality assessment indicated that the overall appropriateness of the model was at a high level ($M = 4.48$, $SD = 0.57$), while its overall feasibility was at the highest level ($M = 4.56$, $SD = 0.54$). When both dimensions were considered together, the overall quality was at the highest level ($M = 4.52$, $SD = 0.51$). These findings indicate that the model is systematic, contextually relevant, and applicable to educational opportunity expansion schools.

Keywords: School Management Model, Local History Learning Management, Higher-Order Thinking, Local Patriotism/Local Consciousness, Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นการสร้างพลเมืองที่มีความสมดุล ระหว่างความเป็นสากลและความเป็นไทย ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างอัตลักษณ์และการเห็นคุณค่าในรากเหง้าของตนเอง ท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมอุบัติใหม่ที่อาจทำให้คนรุ่นใหม่ละเลยประวัติศาสตร์ท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้ที่ยึดโยงกับวิถีชุมชนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมและจิตสำนึกรักถิ่นเกิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นสมรรถนะเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาปัจจุบันพบว่า การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มักเน้นการท่องจำเนื้อหาตามตำรามากกว่าการฝึกทักษะการคิด ส่งผลให้นักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมิน PISA 2022 ที่พบว่านักเรียนไทยมีคะแนนด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และการอ่านต่ำสุดในรอบ 20 ปี และยังต้องได้รับการ

พัฒนาอย่างเร่งด่วน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) นอกจากนี้ รูปแบบการบริหารจัดการศึกษามักเป็นแบบแยกส่วนลดน้อยลงตามลำดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

โรงเรียนหนองหินใหญ่วิทยา ตำบลหนองหิน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดสอนตั้งแต่อนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนส่วนใหญ่เผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้ความภาคภูมิใจในชุมชนหนองหินลดลง ทั้งที่พื้นที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้ยังขาดความต่อเนื่องและรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้นักเรียนสืบค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์ประวัติศาสตร์ชุมชนด้วยตนเอง (โรงเรียนหนองหินใหญ่วิทยา, 2567) เพื่อนำไปสู่การคิดขั้นสูงและการตระหนักรู้คุณค่าของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์ปัญหา ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน โดยมุ่งสร้างระบบงานวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) บนฐานชุมชน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการคิดขั้นสูง การเชื่อมโยงอดีต-ปัจจุบัน-อนาคต และจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ที่มีความหมาย การวิจัยนี้จึงมุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรมการบริหารที่เป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนบริบทใกล้เคียง โดยคาดว่าจะได้รูปแบบการบริหารเชิงระบบที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อเสริมความเข้มแข็งของโรงเรียนและชุมชน และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนบนฐานประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนารูปแบบ จำนวน 3 คน 2) ด้านหลักสูตรการสอนและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 คน และ 3) ด้านประวัติศาสตร์ชุมชน จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการทั้ง 7 องค์ประกอบ รวมถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน เครื่องมือฉบับนี้มีลักษณะเป็นแนวคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Questions) ปลายเปิด เพื่อมุ่งรับฟังข้อสะท้อนคิดและข้อเสนอแนะเชิงลึกจากผู้ปฏิบัติงานจริง โครงสร้างของเครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของการสนทนากลุ่ม ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้านหลักตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80–1.00

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โครงสร้างของแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2 การประเมินรายองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วยประเด็นการประเมินคู่ขนานใน 2 มิติ คือ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.87

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่มร่วมกับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน ณ ห้องประชุมโรงเรียนหนองหินใหญ่วิทยา โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ชี้แจงวัตถุประสงค์ และนำเสนอรายละเอียดของร่างรูปแบบการบริหารจัดการทั้ง 7 องค์ประกอบ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงเปิดประเด็นสนทนาตามแนวคำถามกึ่งโครงสร้างที่เตรียมไว้ เพื่อรับฟังข้อสะท้อนคิด มุมมองอุปสรรค และข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาจากผู้ปฏิบัติและผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เวลารวมในการสนทนากลุ่ม

ประมาณ 90–120 นาที และผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้เข้าร่วมเพื่อทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกประเด็นสำคัญอย่างละเอียดตลอดกระบวนการ

3.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ส่งมอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้แก่ผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันทั้ง 7 ท่านทำการประเมินลงคะแนนในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คู่ขนานกันทั้งด้านความถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการ และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติใช้จริงในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพิ่มเติมในตอนท้ายของแบบประเมินเพื่อความสำเร็จของเนื้อหา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถอดเทบบันทึกเสียง แยกหมวดหมู่เนื้อหา และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นนำไปปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

4.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลจากแบบประเมิน นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด โดยกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จในการยอมรับรูปแบบวิจัยเมื่อค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และค่า S.D. ไม่เกิน 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน ผลการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การประสานพลังเชิงระบบ 4) การเปลี่ยนผ่านด้วยฐานการคิด 5) การค้นหาอัตลักษณ์จากพื้นที่จริง 6) การเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา และ 7) การเสริมพลังและการประเมินผลลัพธ์

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) และความเป็นไปได้ของรูปแบบในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) ภาพรวมทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	4.54	0.51	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.54	0.51	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 การประสานพลังเชิงระบบ	4.50	0.58	มากที่สุด	4.54	0.51	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 การเปลี่ยนผ่านด้วยฐานการคิด	4.54	0.51	มากที่สุด	4.54	0.51	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 การค้นหาอัตลักษณ์จากสถานที่จริง	4.46	0.51	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 6 การเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา	4.54	0.58	มากที่สุด	4.57	0.57	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 7 การเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา	4.50	0.58	มากที่สุด	4.50	0.64	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม 7 องค์ประกอบ	4.48	0.57	มาก	4.56	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่น

ของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดร่วมกันสามองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านหลักการ, องค์ประกอบที่ 2 ด้านวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการค้นหาอัตลักษณ์จากสถานที่จริง รวมถึงองค์ประกอบที่ 6 ด้านการเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนด้านความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดร่วมกัน คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านหลักการ, องค์ประกอบที่ 2 ด้านวัตถุประสงค์, องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเปลี่ยนผ่านด้วยฐานการคิด และองค์ประกอบที่ 6 ด้านการเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา ($\bar{X} = 4.54$) ในขณะที่องค์ประกอบที่ 5 ด้านการค้นหาอัตลักษณ์จากสถานที่จริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$) อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบนี้ต้องการการพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นสำหรับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

อภิปรายผล

การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่า รูปแบบประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การประสานพลังเชิงระบบ 4) การเปลี่ยนผ่านด้วยฐานการคิด 5) การค้นหาอัตลักษณ์จากพื้นที่จริง 6) การเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา และ 7) การเสริมพลังและการประเมินผลลัพธ์ การที่รูปแบบมีความครบถ้วนทั้ง หลักการ วัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินงาน (STONE) เป็นเพราะผู้วิจัยใช้แนวคิดการบริหารเชิงระบบ (Systems Theory) เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้องค์ประกอบแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการประสานพลังเชิงระบบ (Systemic Synergy) และการค้นหาอัตลักษณ์จากพื้นที่จริง (On-site Originality) ที่เป็นจุดเด่นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Place-Based Education) ที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงผู้เรียนกับบริบทชุมชนเพื่อสร้างความหมายในการเรียนรู้ ส่งผลให้รูปแบบนี้มีโครงสร้างที่แข็งแกร่ง และสามารถนำไปขับเคลื่อนเพื่อสร้างสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรัก

ท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยภาพรวมรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ ประวัติศาสตร์ชุมชน มีความชัดเจนในเชิงโครงสร้าง สอดคล้องกับ Keeves ที่ให้ความสำคัญกับการ กำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล โดยเน้นความเป็นระบบ (Systematic Design) และความสัมพันธ์เชิงตรรกะของแต่ละองค์ประกอบ (Keeves, P. J, 1988) และ สอดคล้องแนวคิดสมรรถนะของ Boyatzis และ Spencer & Spencer ที่มองว่าสมรรถนะสามารถ ออกแบบเพื่อพัฒนาได้ (Boyatzis, R. E, 1982; Spencer, L. M., & Spencer, S. M, 1993)

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและ จิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน พบว่า ภาพรวมทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) ที่เป็นเช่นนี้เกิดจาก กระบวนการพัฒนาที่มีความเข้มข้นและอิงฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยผู้วิจัยพัฒนา มาจากการสังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และการคัดเลือก ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงที่เป็นพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) ทั้งนักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ และ ผู้บริหารมืออาชีพ ทำให้รูปแบบได้รับการกลั่นกรองและให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ การที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนความเหมาะสมในระดับมากที่สุดในด้านการเปลี่ยนผ่านด้วยฐาน การคิด (Thinking-Led Transformation) สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบสามารถตอบโจทย์การพัฒนา สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Social Constructivism ของ Vygotsky ที่เชื่อว่าความรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม โดยบริบท ชุมชนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้รู้ในสังคม (More Knowledgeable Other) ทำหน้าที่เป็น นักรื้อทางปัญญา (Scaffolding) ที่ช่วยยกระดับความสามารถในการคิดของผู้เรียนให้สูงขึ้น ประวัติศาสตร์ชุมชนบ้านหนองหินใหญ่วิทยา จึงทำหน้าที่เป็นเครื่องมือทางปัญญาที่ช่วยกระตุ้นให้ นักเรียนฝึกการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นความสำเร็จทั้งด้านสติปัญญา และจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ (Vygotsky, L. S, 1978) สอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey ที่เสนอว่า รูปแบบที่เป็นนำไปใช้ได้จริง จะต้องสามารถพัฒนาองค์ประกอบของระบบการศึกษาได้ในหลายมิติ ทั้งในด้านผู้บริหาร ครู และนักเรียน ซึ่งรูปแบบนี้สามารถตอบโจทย์ได้ทั้งในเชิงกลไกการบริหารและ ผลลัพธ์ต่อคุณภาพของผู้เรียน ส่งผลให้การประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน เป็นเครื่องยืนยันว่า รูปแบบนี้มีศักยภาพในการนำไปใช้จริง และมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างรอบด้าน สามารถขยายผล ต่อยอด ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นได้ในอนาคต (Guskey, T. R, 2000)

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ของประวัติศาสตร์ชุมชน ในฐานะเครื่องมือพัฒนาสมรรถนะการคิดขั้นสูง (Historical Critical Thinking Framework) ซึ่งปกติประวัติศาสตร์มักถูกมองว่าเป็นวิชาท่องจำ แต่งานวิจัยนี้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นคือพื้นที่แห่งการทดลองทางปัญญา (Cognitive Laboratory) การสืบค้นเรื่องราวใกล้ตัว เช่น โขดหิน, หนองน้ำ, ปราชญ์ชาวบ้าน ช่วยลดระดับความยากของการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ลงมาอยู่ในระดับที่นักเรียนขยายโอกาสเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เพราะเป็นเรื่องที่พวกเขามีประสบการณ์ร่วม ทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์ (Analysis) และการประเมินค่า (Evaluation) ได้อย่างเป็นธรรมชาติ

องค์ความรู้ใหม่ในมิติจิตพิสัยคือ การเปลี่ยนจากการปลูกฝังความรักบ้านเกิดแบบผิวเผิน เป็นการรักถิ่นเกิดผ่านการค้นพบด้วยตนเอง กระบวนการ LOCAL Steps พิสูจน์ว่าเมื่อเด็กได้เป็นผู้สร้างประวัติศาสตร์ (Narrative Creator) ผ่านตัว N (Networked Narrative) เขาจะเกิดความผูกพันและภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ชุมชนที่ลึกซึ้งกว่าการรับฟังเพียงอย่างเดียว นำไปสู่การเป็นผู้เรียนที่ตระหนักในคุณค่าของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยกลไกสำคัญ 2 ชุด ที่ทำงานเชื่อมโยงกัน ได้แก่ STONE Model และ LOCAL Steps โดยมีความหมายของตัวย่อดังนี้

STONE Model คือโครงสร้างหลักของรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 3-7 ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของรูปแบบ ได้แก่

S (Systemic Synergy) หมายถึง การประสานพลังเชิงระบบระหว่างโรงเรียน ชุมชน และปราชญ์ท้องถิ่น เพื่อสร้างเครือข่ายทรัพยากรการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

T (Thinking-Led Transformation) หมายถึง การเปลี่ยนผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยฐานการคิด ให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะการคิดขั้นสูงผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลประวัติศาสตร์

O (On-site Originality) หมายถึง การค้นหาอัตลักษณ์จากสถานที่จริงในชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสัมผัสและเรียนรู้ประวัติศาสตร์จากแหล่งต้นทางโดยตรง

N (Networked Narrative) หมายถึง การเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา โดยให้ผู้เรียนสร้างสรรค์และเผยแพร่เรื่องราวของชุมชนในฐานะผู้สร้างประวัติศาสตร์ (Narrative Creator)

E (Empowerment and Evaluation) หมายถึง การเสริมพลังและประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทั้งสมรรถนะผู้เรียนและยกระดับคุณภาพรูปแบบ

ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ 1 (หลักการ) และองค์ประกอบที่ 2 (วัตถุประสงค์) ทำหน้าที่เป็นกรอบรากฐานที่ขับเคลื่อนกระบวนการ STONE ทั้งหมด

LOCAL Steps คือกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ที่ดำเนินการภายใต้รูปแบบ STONE Model ประกอบด้วย

L (Link to Local History) หมายถึง การเชื่อมโยงผู้เรียนกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่นผ่านการตั้งคำถามและกระตุ้นความสนใจ

O (On-site Observation) หมายถึง การสำรวจและสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่จริง
C (Construct Knowledge) หมายถึง การสร้างองค์ความรู้โดยผู้เรียนผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

A (Analyze and Apply) หมายถึง การวิเคราะห์และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน

L (Lead Narrative Sharing) หมายถึง การนำเสนอและเผยแพร่เรื่องราวประวัติศาสตร์ชุมชนสู่สาธารณะ เพื่อสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นอย่างยั่งยืน



จากภาพ STONE Model สามารถอธิบายรูปแบบของโมเดล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ “หินสีทอง” ตรงกลาง สื่อถึงค่าของภูมิปัญญาหนองหินใหญ่ที่ถูกเจียรไนจนล้ำค่า
2. การเชื่อมโยง (The Bridge) ลูกศรสีเขียวที่เชื่อมจากตัว T ไปยังวงจร LOCAL คือหัวใจของโมเดลงานนี้ที่บ่งบอกว่า การเป็นผู้บริหารไม่ได้สั่งแค่การจัดการเรียนรู้ แต่มีขั้นตอนให้ครูได้ปฏิบัติตาม
3. หลังคาแห่งความสำเร็จ (The Roof of Results) การวางสมรรถนะผู้เรียนไว้ด้านบนสุดเป็นรูปหลังคาบ้าน สะท้อนถึงการปกป้องและสร้างรากฐานที่มั่นคง

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงและจิตสำนึกรักท้องถิ่นของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การประสานพลังเชิงระบบ 4) การเปลี่ยนผ่านด้วยฐาน การคิด 5) การค้นหา

อัตลักษณ์จากพื้นที่จริง 6) การเล่าเรื่องผ่านเครือข่ายภูมิปัญญา และ 7) การเสริมพลังและการประเมินผลลัพธ์ ผลการตรวจสอบคุณภาพ พบว่าโดยภาพรวมรูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) สถานศึกษาควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการ LOCAL Steps ให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้สามารถนำรูปแบบ STONE Model ไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรทำบันทึกข้อตกลง (MOU) หรือสร้างพันธมิตรสัญญาใจกับปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง

3) ควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนำเสนอประวัติศาสตร์ชุมชน (Digital Storytelling) เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจของเด็กยุคใหม่ และเป็นการยกระดับสมรรถนะการสื่อสารไปพร้อมกับทักษะการคิดขั้นสูง

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงความคงทนของจิตสำนึกรักท้องถิ่น ของนักเรียนหลังจากจบการศึกษาไปแล้ว ว่ารูปแบบ STONE Model ส่งผลต่อการกลับมาพัฒนาชุมชนในระยะยาวอย่างไร

2) ควรมีการวิจัยเชิงทดลองข้ามบริบท (Cross-Contextual Research) ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสที่มีบริบททางประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น

3) ควรมีการวิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน (Internal Supervision) ที่รองรับการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชุมชนโดยเฉพาะ เพื่อช่วยครูในการแก้ปัญหาหน้างานได้อย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

- โรงเรียนหนองหินใหญ่วิทยา. (2567). รายงานการประเมินตนเองปีการศึกษา 2567. หนองคาย :
โรงเรียนหนองหินใหญ่วิทยา.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). ผลการประเมิน PISA 2022 คณิตศาสตร์
การอ่าน และวิทยาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.
กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2565. กรุงเทพมหานคร:
พรักหวานกราฟฟิค.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*.
John Wiley & Sons.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building*. In P. J. Keeves (Ed.), *Educational
research, methodology and measurement: An international handbook* (pp. 559–
566). Pergamon Press.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior
performance*. John Wiley & Sons.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological
processes*. Harvard University Press.

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
ผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21*

DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT MODEL FOR SMALL SCHOOLS THROUGH
AREA-BASED RESOURCE SHARING MECHANISMS AND LOCAL WISDOM ASSETS
TO ENHANCE 21ST CENTURY COMPETENCY-BASED LEARNING QUALITY

ณรงค์ศักดิ์ จันทรังษี

Narongsak Gantarungsri

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, ประเทศไทย

Sakonnakhon Primary Educational Service Area Office 2, Thailand

E-mail: Narongsak002516@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก 2) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 3) ตรวจสอบและรับรองคุณภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการจากโรงเรียนขนาดเล็ก 155 โรงเรียน รวม 310 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความต้องการจำเป็น ประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินคุณภาพรูปแบบ เครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.92 และ 0.89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมมีค่าดัชนีเท่ากับ 0.32 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เท่ากับ 0.34 รองลงมาคือกลไกการขับเคลื่อนพื้นที่ ระบบกำกับติดตามและประเมินผล และฐานทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามลำดับ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและวัตถุประสงค์ กลไก

* Received: 20 April 2026; Revised: 6 July 2026; Accepted: 21 July 2026.

การขับเคลื่อนพื้นที่ ฐานทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และระบบกำกับติดตาม และประเมินผลดิจิทัล และ 3) ผลการตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน พบว่า คุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 โดยด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.67 แสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้อง สามารถนำไปใช้ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างยั่งยืน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการ, กลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่, ฐานทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น, คุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the current conditions and priority needs of small-school management; 2) develop a management model for small schools through area-based resource-sharing mechanisms and local wisdom assets; and 3) evaluate and validate the quality of the developed model. This study employed a developmental research design. The population comprised 310 participants, consisting of school administrators and academic affairs teachers from 155 small schools. The research instruments included a priority needs assessment questionnaire, focus group discussion guidelines, and a model quality evaluation form. The instruments yielded item-objective congruence indices ranging from 0.80 to 1.00 and reliability coefficients of 0.92 and 0.89, respectively. Data were analyzed using the mean, standard deviation, Priority Needs Index, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall Priority Needs Index for small-school management was 0.32. The active learning process had the highest priority need, with an index of 0.34, followed by the area-based implementation mechanism, the monitoring and evaluation system, and the local wisdom asset base, respectively; 2) the developed model consisted of five components: principles and objectives, an area-

based implementation mechanism, a local wisdom asset base, an active learning process, and a digital monitoring and evaluation system; and 3) the evaluation and validation conducted by nine experts indicated that the overall quality of the model was at the highest level ($M = 4.59$, $SD = 0.50$), with appropriateness receiving the highest mean score ($M = 4.67$). These findings demonstrate that the model is appropriate, feasible, useful, and accurate. It can be practically implemented to enhance the quality of 21st-century competency-based learning in small schools by integrating shared resources and local wisdom to sustainably develop learners' competencies in accordance with local contexts.

Keywords: Management Model, Regional Resource-Sharing Mechanism, Local Wisdom Assets, 21st-Century Competency-Based Learning Quality.

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องเร่งปรับตัวจากการจัดการเรียนรู้เชิงเนื้อหาไปสู่การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-based Education) เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2567 - 2568) ที่ให้ความสำคัญกับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การสร้างความเสมอภาค และการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น (Soft Power) เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาในทุกพื้นที่ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สภาพปัญหาปัจจุบันในการจัดการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดที่รุนแรง ทั้งความขาดแคลนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี และปัญหาบุคลากรครูไม่ครบชั้นหรือสอนไม่ตรงวิชาเอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นการแก้ปัญหาผ่านกลไกเครือข่ายความร่วมมือเชิงพื้นที่ (Area-based Network) และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Resource Sharing) ควบคู่ไปกับการดึงดูดทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมในชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าการผนึกกำลังและการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน จะเป็นการทำลายข้อจำกัดด้านทรัพยากรและสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาขนาดเล็ก สามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มทางการศึกษาได้มากกว่าการบริหารงานแบบอิสระเพียงลำพัง (UNESCO, 2015)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีโรงเรียนขนาดเล็ก 155 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 59.22 ของสถานศึกษาทั้งหมด โดยผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมพบปัญหาครูไม่ครบชั้น งบประมาณจำกัด การกระจายทรัพยากรไม่ทั่วถึง และครูบางส่วนยังขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างไรก็ตาม จังหวัดสกลนครได้รับการรับรองเป็นนครหัตถศิลป์โลกด้านครามธรรมชาติ และมีแหล่งเรียนรู้สำคัญ เช่น ศูนย์เรียนรู้ผ้าย้อมครามวิชาลัยดอนกอย ณ โรงเรียนบ้านดอนกอย ซึ่งพัฒนาเป็น “ดอนกอยโมเดล” จนช่วยเพิ่มรายได้และคุณภาพชีวิตของชุมชน รวมถึงวิสาหกิจชุมชนผ้าย้อมครามบ้านโนนเรือที่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ตลาดสากล ต้นทุนภูมิปัญญาเหล่านี้จึงสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและศูนย์เรียนรู้ เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่บูรณาการการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่กับต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบนิเวศโรงเรียนคุณภาพเฉพาะทาง และกลไก 4-S ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และพื้นที่ เพื่อแก้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบดังกล่าวจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร พัฒนาศักยภาพครู เชื่อมโยงการเรียนรู้กับวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนเสริมสร้างสมรรถนะ ความรัก และความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของผู้เรียน อันนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณภาพของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 155 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 310 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย งานวิจัยนี้ใช้เครื่องมือ 3 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน ประเด็นการสนทนากลุ่มใช้ในขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ และแบบประเมินคุณภาพรูปแบบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้านเช่นกัน

การสร้างเครื่องมือเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามศัพท์และโครงสร้างข้อคำถาม จากนั้นนำเครื่องมือทั้ง 2 ฉบับเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลที่ได้อยู่ในช่วง 0.80–1.00 ทุกข้อ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด หลังจากนั้น นำเครื่องมือทั้ง 2 ฉบับไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. J, 1990) พบว่า แบบสอบถามความต้องการจำเป็นได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และแบบประเมินคุณภาพรูปแบบ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลเป็นลำดับขั้น เริ่มจากการสำรวจความต้องการจำเป็น การจัดเวทีสนทนากลุ่ม และประเมินเพื่อตรวจสอบและรับรองคุณภาพของรูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

1.1 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

1.2 การประสานงาน ขอหนังสือความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 155 แห่ง

1.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Census) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 155 คน และครูวิชาการ 155 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน โดยติดตามผลผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน 100%

2. การพัฒนารูปแบบ (Model Development)

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ การพัฒนารูปแบบและการตรวจสอบรับรองรูปแบบ ในระยะการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เข้าร่วมประชุมเพื่อวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อร่างรูปแบบแรก จากนั้นจัดบันทึกสรุปประเด็นคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ได้ เพื่อนำมาปรับปรุงและร่างรูปแบบฉบับสมบูรณ์ ในระยะการตรวจสอบและรับรองรูปแบบ ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมคู่มือรูปแบบและแบบประเมินคุณภาพไปยังผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เพื่อประเมินคุณภาพรูปแบบครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ แล้วรวบรวมผลการประเมินไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2 การวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เกณฑ์การตัดสินค่าดัชนี PNI ที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ถือว่ามีความต้องการเป็นในระดับสูง โดยใช้สูตร Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการจัดบันทึกและการถอดบทสนทนามาจำแนกกลุ่มคำตอบวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ และสังเคราะห์เป็นบทสรุป เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและร่างองค์ประกอบของรูปแบบให้มีความสมบูรณ์

ผลการวิจัย

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย มีดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมค่าดัชนี PNI เท่ากับ 0.32 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าดัชนี PNI เท่ากับ 0.34 รองลงมาคือ ด้านกลไกการขับเคลื่อนพื้นที่ มีค่าดัชนี PNI เท่ากับ 0.33 ด้านระบบกำกับติดตามและประเมินผล มีค่าดัชนี PNI เท่ากับ 0.32 และด้านฐานทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่าดัชนี PNI เท่ากับ 0.31 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์คะแนนความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายการประเมิน	สภาพที่คาดหวัง (I)			สภาพปัจจุบัน (D)			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	PNI _{Modified}	ลำดับ
ด้านกลไกการขับเคลื่อนพื้นที่	4.48	0.53	มาก	3.37	0.58	ปานกลาง	0.33	2
ด้านฐานทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.32	0.63	มาก	3.31	0.53	ปานกลาง	0.31	4
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก			มากที่สุด	3.39	0.49	ปานกลาง	0.34	1

รายการประเมิน	สภาพที่คาดหวัง (I)			สภาพปัจจุบัน (D)			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	PNI _{Modified}	ลำดับ
ด้านระบบกำกับ								
ติดตามและ								
ประเมินผล	4.48	0.53	มาก	3.38	0.58	ปานกลาง	0.32	3
เฉลี่ยรวม 4 ด้าน	4.45	0.55	มาก	3.37	0.58	ปานกลาง	0.32	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.32 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก PNI_{modified} = 0.34) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาระดับค่าเฉลี่ย พบว่า สภาพที่คาดหวังในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32 - 4.53) ในขณะที่สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ($\bar{X}$ = 3.31 - 3.39) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาผ่านรูปแบบการบริหารจัดการอย่างเร่งด่วน

2. รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) หลักการและวัตถุประสงค์ (2) กลไกการขับเคลื่อนพื้นที่ (3) ฐานทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น (4) กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ (5) ระบบกำกับติดตามและประเมินผลดิจิทัล

3. ผลการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 (S.D. = 0.48) และต่ำสุดคือด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 (S.D. = 0.51) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบประเมินคุณภาพและรับรองรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard)	4.67	0.48	มากที่สุด
ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard)	4.56	0.51	มากที่สุด
ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard)	4.63	0.49	มากที่สุด
ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard)	4.52	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม 4 ด้าน	4.59	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพและรับรองรูปแบบการบริหารจัดการโดยผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกมิติ เป็นการยืนยันและรับรองคุณภาพของรูปแบบการบริหารจัดการที่พัฒนาขึ้น ว่ามีความสอดคล้องตามหลักวิชาการ มีความถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ และมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI = 0.34) สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็ก 151 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 59.22 และประสบปัญหาทางงบประมาณจำกัด ครูไม่ครบชั้น และสอนไม่ตรงวิชาเอก ทำให้การบริหารแบบเอกเทศขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567) ผู้บริหารและครูจึงต้องการใช้เครือข่ายความร่วมมือเชิงพื้นที่และการแบ่งปันทรัพยากร ควบคู่กับการยกระดับการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ส่วนกลไกการขับเคลื่อนพื้นที่ที่มีค่าความต้องการจำเป็นรองลงมา (PNI = 0.33) สะท้อนถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อแก้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

2. ผลการพัฒนารูปแบบพบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนพื้นที่ ฐานทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และระบบกำกับติดตามและประเมินผลดิจิทัลเป็นแกนสำคัญ สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของ สพป.สกลนคร เขต 2 ที่มีเครือข่ายความร่วมมือและการนิเทศติดตามโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ผู้วิจัยบูรณาการแนวคิดระบบนิเวศโรงเรียนคุณภาพเฉพาะทาง (Boutique School Ecosystem) กับกลไก 4-S (Shared Manpower, Material, Money, Space) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทอผ้าบ้านหนองม่วงและแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567) โครงสร้างเครือข่ายดังกล่าวช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็กใช้ศักยภาพของภาคีมาชดเชยข้อจำกัดด้านทรัพยากร สอดคล้องกับ UNESCO ที่ระบุว่า การแบ่งปันทรัพยากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้มากกว่าการบริหารงานโดยลำพัง (UNESCO, 2015) ทั้งยังส่งเสริมการนำประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นต้นทุนทางการศึกษา สอดรับกับการจัดการเรียนรู้ Active Learning ผ่าน Soft Power ด้วย AI และการใช้ระบบติดตามดิจิทัลตามแนวทางระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

3. ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) โดยด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.67) เนื่องจากพัฒนาจากสภาพปัญหาจริงและผ่านการสนทนากลุ่มเพื่อปรับองค์ประกอบให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและชุมชน รูปแบบใช้แนวคิดระบบนิเวศโรงเรียนคุณภาพเฉพาะทางและกลไก 4-S เพื่อแก้ข้อจำกัดด้านบุคลากร วัสดุงบประมาณ และพื้นที่ จึงมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เชื่อมโยงกับวิถีท้องถิ่น อันนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินโครงการของ Joint Committee on Standards for Educational Evaluation ซึ่งให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ในการแก้ปัญหาจริงอย่างยั่งยืน (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994)

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่เรียกว่า L4-SA Model โดยที่ชื่อ L4-SA Model มาจากการย่อองค์ประกอบหลักของรูปแบบดังนี้ L (Local Wisdom Assets) หมายถึง ฐานทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่นำมาใช้เป็นสาระและแหล่ง

เรียนรู้ 4-S (Shared Manpower, Material, Money, Space) หมายถึง กลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 4 ด้าน ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และพื้นที่ และ A (Active Learning Process) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่รับแรงส่งจากทั้ง L และ 4-S เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ฐานภูมิปัญญา และสมรรถนะ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนโรงเรียนขนาดเล็กจากการบริหารแบบเอกเทศสู่การเป็นเครือข่าย ความร่วมมือเชิงพื้นที่ โดยใช้กลไก 4-S เป็นตัวขับเคลื่อนทรัพยากร และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Soft Power) เป็นฐานในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมการบริหารที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างอัตลักษณ์ทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ดังภาพ



จากภาพ L4-SA Model สามารถอธิบาย ดังนี้

1. โครงสร้างหลังคา (Principles and Objectives) คือ หลักการและวัตถุประสงค์ ซึ่งการวาง การลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนขนาดเล็กไว้ในส่วนบนสุด แสดงถึงเจตนารมณ์ ที่แน่วแน่และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ
2. ฐานพลังขับเคลื่อน 3 ประสาน (L, 4-S, A) แสดงถึงการผนึกกำลังกัน ดังนี้
L (Local Wisdom Assets) ซึ่งเป็นกลุ่ม Soft Power เช่น กลุ่มทอผ้าและแหล่งเรียนรู้ ประวัติศาสตร์

4-S Mechanism การใช้รูปฟันเฟือง (Gears) สื่อถึงความเคลื่อนไหว (Dynamics) ของการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้ง 4 ด้าน (Manpower, Material, Money, Space)

A (Active Learning Process) การวางแผนกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกเป็นศูนย์กลางที่รับแรงส่งจาก L และ 4-S เพื่อส่งต่อไปยังตัวผู้เรียน

3. ระบบนิเวศการติดตาม (Monitoring & Evaluation) โดยการเชิดชูเกียรติสถานศึกษา “สถานศึกษาต้นแบบภูมิปัญญา (Local Wisdom Model School)” ซึ่งจะสร้างความยั่งยืนให้กับระบบนิเวศนี้

4. ผลลัพธ์ที่ทรงคุณค่า (Outcome) คือ คุณภาพผู้เรียนตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กำลังเผชิญกับช่องว่างที่ชัดเจนระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง โดยเฉพาะในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งมีความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนว่าการบริหารแบบเอกเทศเพียงลำพังไม่เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในบริบทปัจจุบัน L4-SA Model ที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ตอบสนองต่อช่องว่างดังกล่าวโดยตรง ด้วยการบูรณาการกลไก 4-S และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกภายใต้ระบบกำกับติดตามแบบดิจิทัล ทำให้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านกลไกการใช้ทรัพยากรร่วมกันเชิงพื้นที่และต้นทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 นี้ไม่ใช่เพียงกรอบทฤษฎี แต่เป็นนวัตกรรมการบริหารที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับข้อจำกัดและโอกาสของพื้นที่อย่างแท้จริง ผลการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เป็นเครื่องยืนยันว่ารูปแบบนี้มีความพร้อมสำหรับการนำไปทดลองใช้จริงในพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความ

ต้องการจำเป็นสูงสุด โดยควรมุ่งเน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบกลไก 4-S (Shared Manpower, Material, Money, Space) ไปปรับใช้ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือเชิงพื้นที่ เพื่อลดข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรครูไม่ครบชั้น โดยเฉพาะการหมุนเวียนครูวิชาเอกและการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเป็นพื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน

3) โรงเรียนควรมีการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลชุมชนทรัพยากรทางปัญญา ในพื้นที่ เช่น แหล่งเรียนรู้การทอผ้าบ้านหนองม่วง และศาสนสถานทางประวัติศาสตร์ เพื่อนำมาใช้เป็นฐานทุน (Soft Power) ในการสร้างอัตลักษณ์และยกระดับสมรรถนะผู้เรียน

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะผู้เรียนในเชิงประจักษ์

2) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพรายกรณี (Case Study) ในโรงเรียนที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารจัดการแบบโรงเรียนคุณภาพเฉพาะทาง (Boutique School Ecosystem) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จและปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

3) ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแพลตฟอร์มกลาง สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับเขตพื้นที่ให้มีความสมบูรณ์และใช้งานได้ง่ายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สกลนคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). *รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2567*. สกลนคร : กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.สกลนคร เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก*.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

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

กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

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

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1994). *The Program Evaluation Standards: How to Assess Evaluations of Educational Programs* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

UNESCO. (2015). *Rethinking Education: Towards a global common good?*. Paris: UNESCO.

การสร้างและประเมินกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*
DEVELOPMENT AND EVALUATION OF A MECHANISM FOR ENHANCING
EMPATHETIC CULTURE IN SCHOOLS UNDER THE NONG KHAI
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

*อมลพัชญ์ แก้วบุตร¹, ปาริชาติ ทูมนันท์²

Amolphat Kaewboot¹, Parichart Toomnan²

คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ประเทศไทย^{1,2}

Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University, Thailand^{1,2}

*Corresponding Author, E-mail: iamamolphat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประเมินกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลไก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการประเมินกลไกโดยผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ และการจัดหมวดหมู่ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อกลไก 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ 4) แนวทางการปฏิบัติ 5) ผลลัพธ์ และ 6) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ กลไกดังกล่าวเป็นแนวทางที่ส่งเสริมวัฒนธรรมร่วมรู้สึก ส่งผลให้สถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ ความเอื้ออาทร การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การเคารพความแตกต่าง และการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ผลการประเมินกลไกโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า กลไกสามารถนำไปใช้พัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมกลไกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.01) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.89$,

*Received: 12 May 2026; Revised: 27 May 2026; Accepted: 7 July 2026.

S.D. = 0.28) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.29) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.27) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ความร่วมมือ, การบริหารสถานศึกษา, การพัฒนาสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to develop and evaluate a mechanism for developing an empathetic culture in schools under the Office of Nong Khai Secondary Education Area. This study employed a qualitative research design through examining relevant information, concepts, theories, and previous studies related to empathetic culture, organizational culture, and mechanisms for school development. The key informants were three experts with knowledge and experience in educational administration, organizational culture, and school development, selected through purposive sampling. The research instruments consisted of 1) a semi-structured interview form and 2) an evaluation form assessing the appropriateness, feasibility, and utility of the mechanism. Data were collected through document analysis, interviews with key informants, and expert evaluation of the mechanism. The data were analyzed using content analysis, synthesis of key issues, and data categorization.

The research findings revealed that the mechanism for developing an empathetic culture in schools consisted of six components: 1) the name of the mechanism, 2) principles and concepts, 3) objectives, 4) practical guidelines, 5) outcomes, and 6) conditions for success. The mechanism served as a systematic guideline for promoting a school atmosphere characterized by understanding, compassion, deep listening, respect for differences, and goal-oriented collaboration. The expert evaluation indicated that the mechanism could be systematically applied to develop an empathetic culture in schools. Overall, the mechanism was rated at the highest level (M = 4.76, S.D. = 0.01). The utility aspect received the highest mean score (M = 4.89, S.D. = 0.28), followed by appropriateness (M = 4.74, S.D. = 0.29) and feasibility (M = 4.64, S.D. = 0.27), all of which were rated at the highest level

Keywords: Empathetic Culture, Organizational Culture, School Development, Educational Administration

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสภาวะทางจิตใจของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อันเป็นผลจากการ ปฏิวัติดิจิทัล วิฤตทางการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และพฤติกรรมของประชากรที่ เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบ การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

นอกจากการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 แล้ว สถานศึกษายังต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทางการศึกษา บทบาทของครูและผู้บริหาร ตลอดจนส่งเสริมความเสมอภาค คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองโลกและความเป็นสากลให้แก่ผู้เรียน (บัลลังก์ มงคลคำนวนเขตต์, 2566) ใน บริบทดังกล่าว วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วม เกิดความรัก ความผูกพัน และสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพครู ผู้เรียน และ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พฤกษ์ สุพรรณาลัย, 2560)

อย่างไรก็ตาม แม้สถานศึกษาไทยในปัจจุบันจะมีระบบการบริหารจัดการตามนโยบาย แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระบบนิเทศติดตาม และการกำกับดูแลตามโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน แต่ยังคงพบข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ การสื่อสาร ภายในองค์กร และการสร้างความรู้สึกร่วมของสมาชิกในสถานศึกษา ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อบรรยากาศ การทำงาน ความสุขของครูและบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนคุณภาพการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความร่วมมือ และการพัฒนาที่ยั่งยืน (ศุภชัย ยาวะประภาส และ ปิยากร หวังมหาพร, 2563)

ทั้งนี้ นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” สะท้อนให้เห็นว่าความสุขในการเรียนรู้และการทำงานเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร ที่ดีมีส่วนช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตของครูและนักเรียน การทำงานเป็นทีม ความ เอื้ออาทร และความผูกพันต่อองค์กร (อริยาภรณ์ แจ้งโห้ และคณะ, 2567) ดังนั้น แนวคิดวัฒนธรรม ร่วมรู้สึกร่วมจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้สมาชิกในองค์กรสามารถเข้าใจ ความรู้สึก ความต้องการ และมุมมองของกันและกัน อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์เชิงบวก การทำงาน ร่วมกันอย่างมีความหมาย และการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจภายในองค์กร (Goleman, D, 2019)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีความแตกต่างกันทั้ง ด้านขนาด ทรัพยากร บุคลากร และสภาพแวดล้อมการทำงาน การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาจึงต้อง ใช้แนวทางที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายได้กำหนด

วิสัยทัศน์ “องค์กรเปี่ยมสุข สร้างคนดี มีความสุข” เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร เกื้อกูล และเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2568)

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการศึกษาความร่วมมือรู้สึกมีมุงระดับบุคคล เช่น การเข้าใจผู้อื่น การสื่อสารเชิงบวก และทักษะทางอารมณ์ของครูและผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ยังขาดการอธิบาย “วัฒนธรรมร่วมรู้สึกระดับองค์กร” ที่ครอบคลุมค่านิยม บรรทัดฐาน ความสัมพันธ์ การสื่อสาร และกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกในสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับ “กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา” ที่กำหนดองค์ประกอบ กระบวนการ แนวทางปฏิบัติ ผลลัพธ์ และเงื่อนไขความสำเร็จอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งมีความแตกต่างด้านขนาด ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลให้สถานศึกษายังขาดแนวทางและเครื่องมือในการยกระดับความร่วมมือรู้สึกจากระดับบุคคลสู่ระดับองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” และวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัฒนธรรมร่วมรู้สึกจึงมีใช้เพียงคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่เป็นแบบแผนร่วมที่สะท้อนผ่านความสัมพันธ์ ค่านิยม บรรทัดฐาน วิธีคิด การสื่อสาร และการตัดสินใจของสมาชิกในสถานศึกษา (Schein, E. H, 2010; Higgins, J. et al, 2024) กลไกที่ชัดเจนจะช่วยสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง เพิ่มคุณภาพการทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (UNESCO, 2019)

จากความสำคัญและช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว การวิจัยเรื่อง การสร้างและประเมินกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จึงมุ่งสร้างและประเมินกลไกที่มีองค์ประกอบ แนวทางปฏิบัติ ผลลัพธ์ และเงื่อนไขความสำเร็จที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ กลไกดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเป้าหมายร่วมกันของผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สงวน อินทร์รักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2565) ผลการวิจัยยังเป็นการเสนอแนะสำหรับกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” และวิสัยทัศน์ “องค์กรเปี่ยมสุข สร้างคนดี มีความสุข” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประเมินกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผู้วิจัยศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกร่างกลไก จากนั้นให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบและเสนอแนะ ก่อนปรับปรุงและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 รูปแบบการวิจัย การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสร้างและตรวจสอบร่างกลไก และ 2) การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลไกโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายคัดเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน สำหรับสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบ ยืนยัน และให้ข้อเสนอแนะต่อร่างกลไก ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี 1 คน และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา 1 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน สำหรับประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลไก โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี 1 คน และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา 1 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้มี 2 ฉบับ ได้แก่

1) แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง สร้างตามองค์ประกอบของกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา โดยประยุกต์แนวคิดของ Patton ซึ่งเน้นการพัฒนากลไกแบบองค์รวมและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ครอบคลุมชื่อกลไก หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ แนวทางการปฏิบัติ ผลลัพธ์ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ (Patton, M. Q, 2015)

2) แบบประเมินกลไก สร้างจากวัตถุประสงค์การวิจัย เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดการวิจัย มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบกลไก

2.3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินกลไกตามกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของกลไก จากนั้นปรับปรุงเนื้อหาและข้อคำถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสมก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพ

2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม ความชัดเจน และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

แบบประเมินกลไกตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่ต่ำกว่าเกณฑ์ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมร่วมรู้สึก วัฒนธรรมองค์กร และกลไกการพัฒนาศักยภาพ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด
- 2) ยกร่างกลไกโดยกำหนดองค์ประกอบ เป้าหมาย แนวทางปฏิบัติ ผลลัพธ์ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ
- 3) เสนอร่างกลไกต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง พร้อมขอหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเชิญผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการวิจัย
- 4) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1 จำนวน 3 คน เป็นรายบุคคล โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
- 5) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงกลไกให้สมบูรณ์
- 6) นำกลไกที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2 จำนวน 3 คน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
- 7) รวบรวมและวิเคราะห์ผลการประเมิน พร้อมสรุปผลการสร้างและประเมินกลไก

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ความสอดคล้อง และสังเคราะห์สาระสำคัญ เพื่อนำไปปรับปรุงกลไกให้ชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.6.2 ข้อมูลจากแบบประเมินกลไก ข้อมูลจากแบบประเมินวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุประดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ส่วนข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

2.7 เกณฑ์การแปลผล

การแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับกลไก คือ กลไกการพัฒनावัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษาต้องมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินในแต่ละด้านตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป จึงถือว่ามีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒनावัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษาได้

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างกลไกการพัฒनावัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมร่วมรู้สึก วัฒนธรรมองค์กร และกลไกการพัฒนา มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้าง (ร่าง) กลไกการพัฒनावัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ให้มีความเหมาะสมนำไปปฏิบัติได้จริง จากนั้นผู้วิจัยจึงร่างกลไกการพัฒनावัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้วิจัยได้ยึดหลักการพัฒนาด้านแนวคิดของ Patton ที่เน้นการสร้างและประเมินกลไกแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อกลไก 2) หลักการ และแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ 4) แนวทางการปฏิบัติ 5) ผลลัพธ์ และ 6) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ (Patton, M. Q, 2015)

2. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลไกการพัฒनावัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้วิจัยได้นำร่างกลไกการพัฒनावัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดประเมินคุณภาพกลไกด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลไก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเป็นประโยชน์	4.89	0.28	มากที่สุด
ด้านความเหมาะสม	4.74	0.29	มากที่สุด

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเป็นไปได้	4.64	0.27	มากที่สุด
ภาพรวมของกลไกฯ	4.76	0.01	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวม กลไกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.28) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.29) อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.27) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบรรยากาศการทำงาน การสื่อสาร และความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

อภิปรายผล

1. ผลการสร้างกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการวิจัยพบว่า กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อกลไก 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ 4) แนวทางการปฏิบัติ 5) ผลลัพธ์ และ 6) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกมีอาจเกิดจากกิจกรรมเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยองค์ประกอบที่เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่หลักคิด เป้าหมาย กระบวนการดำเนินงาน ผลลัพธ์ และเงื่อนไขสนับสนุน เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้พัฒนาความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง

กลไกดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Patton ที่เสนอว่ากลไกการเปลี่ยนแปลงควรเชื่อมโยงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และเงื่อนไขความสำเร็จอย่างเป็นระบบ จึงสะท้อนว่ากลไกนี้มีใช้เพียงข้อเสนอเชิงนโยบาย แต่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Patton, M. Q, 2015) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Schein ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมและแนวปฏิบัติ ค่านิยมร่วม และสมมติฐานพื้นฐานขององค์กร กลไกที่พัฒนาขึ้นจึงช่วยยกระดับความรู้สึจากคุณลักษณะระดับบุคคลให้เป็นแนวปฏิบัติ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมของสถานศึกษา (Schein, E. H, 2010)

ในด้านความรู้สึกร่วม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Goleman ที่มองว่าความรู้สึกร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน กลไกที่เน้นการรับฟังอย่างลึกซึ้ง การสื่อสารอย่างเปิดเผย การเข้าใจมุมมองของผู้อื่น และการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ ย่อมช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วน

หนึ่งขององค์กร (Goleman, D, 2019) ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับ Arghode et al ที่พบว่าความรู้สึกสัมพันธ์กับการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วม และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Arghode, V. et al, 2022) รวมถึง Higgins et al ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของความเข้าใจผู้อื่น ความปลอดภัยทางจิตใจ และการตัดสินใจที่ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง จึงเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Higgins, J. et al, 2024)

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยเดิมที่มักศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือความรู้สึกในระดับบุคคลแยกจากกัน งานวิจัยนี้มีความแตกต่างโดยพัฒนาความรู้สึกเป็น “กลไกระดับสถานศึกษา” ที่ครอบคลุมหลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางปฏิบัติ ผลลัพธ์ และเงื่อนไขความสำเร็จ จึงช่วยเติมเต็มช่องว่างด้านแนวทางเชิงระบบ กลไกดังกล่าวเกิดจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จึงครอบคลุมทั้งมิติวิชาการและการปฏิบัติ โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายที่มีวิสัยทัศน์ “องค์กรเปี่ยมสุข สร้างคนดี มีความสุข” กลไกนี้จึงสามารถใช้ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเข้าใจ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสุขในการทำงานและการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการวิจัยพบว่า กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลไกมีองค์ประกอบชัดเจน เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความสุข ความสัมพันธ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม และความปลอดภัยทางจิตใจ

ด้านความเหมาะสม ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกลไกสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียนเข้าใจซึ่งกันและกัน สื่อสารเชิงบวก และมีเป้าหมายร่วมกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Schein ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นพลังสำคัญในการกำหนดวิถีคิด การปฏิบัติ และความสัมพันธ์ของสมาชิก หากสถานศึกษามีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้สึก ย่อมส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันต่อองค์กร (Schein, E. H, 2010)

ด้านความเป็นไปได้ ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากแนวทางปฏิบัติไม่ซับซ้อน และสามารถบูรณาการกับงานประจำของสถานศึกษา เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศภายใน การพัฒนาผู้เรียน การรับฟังความคิดเห็น และการสะท้อนผลการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณสูง แต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Patton ที่เสนอว่ากลไกที่ดีควรมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับบริบท และปรับใช้ได้ตามสภาพจริง (Patton, M. Q, 2015) อีกทั้งสอดคล้องกับ อธิษฐญา อิศระศักดิ์ ที่พบว่าวัฒนธรรมแบบเครือญาติและวัฒนธรรมแบบปรับตัว

สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงาน เพราะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (อิทธิธัญญา อิศระศักดิ์, 2565)

ด้านความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกลไกตอบสนองต่อปัญหาด้านการสื่อสาร ความขัดแย้ง ความกดดันในการทำงาน ความแตกต่างของบุคลากร และความต้องการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีความสุข จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียน โดยช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือภายในสถานศึกษา

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Goleman ที่ชี้ว่าความร่วมมือรู้สึกช่วยให้บุคคลเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น ส่งผลต่อการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดี (Goleman, D, 2019) รวมทั้ง Riess ที่อธิบายว่าความร่วมมือรู้สึกเป็นกระบวนการหลายมิติ ทั้งด้านอารมณ์ การรู้คิด และพฤติกรรม ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและประสบการณ์ทางสังคม การส่งเสริมความร่วมมือรู้สึกอย่างเป็นระบบจึงช่วยเพิ่มพฤติกรรมเอื้อสังคม ลดความขัดแย้ง และยกระดับคุณภาพการทำงานร่วมกัน (Riess, H, 2018)

ในเชิงนโยบาย ผลการประเมินระดับมากที่สุดสะท้อนว่ากลไกสอดคล้องกับทิศทางการศึกษาไทย โดยเฉพาะนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่เรียนรู้ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน กลไกดังกล่าวจึงสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายในระดับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลต่อความผูกพัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีจุดเด่นที่การบูรณาการแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกเป็นกลไกเชิงระบบที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาไทย โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ดังนั้น ผลการประเมินจึงยืนยันว่ากลไกที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพทั้งเชิงแนวคิดและการปฏิบัติสามารถใช้พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์เชิงบวก อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คุณภาพการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา แสดงองค์ประกอบสำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ ชื่อกลไก หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ แนวทางการปฏิบัติ ผลลัพธ์ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ โดยกลไกเริ่มจากการกำหนดฐานคิดและเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วขับเคลื่อนผ่านแนวทางการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมายร่วม การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเสริมพลังการมีส่วนร่วม และการติดตามสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง

กลไกดังกล่าวมุ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารและคณะครูเกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจ ความสัมพันธ์เชิงบวก และการทำงานร่วมกันอย่างมีความหมาย ภายใต้เงื่อนไขสำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การสื่อสารอย่างเปิดกว้าง การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลเพื่อพัฒนา อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกของสถานศึกษา

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พัฒนาขึ้นจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ 2) การสื่อสารสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจร่วม 3) กรอบแนวคิดแบบมุ่งเน้นผู้อื่น 4) การร่วมรู้สึกเชิงพุทธิปัญญา และ 5) การเสริมพลังและให้คุณค่าความเป็นมนุษย์ กลไกดังกล่าวมีแนวทางปฏิบัติที่เน้นการตระหนักรู้ อารมณ์ การสื่อสารอย่างปลอดภัย การรับฟังเชิงลึก การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างมีคุณค่า ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือ ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาความเข้าใจผู้อื่น ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เกิดบรรยากาศองค์กรที่ไว้วางใจ มีความสุข และส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ความสำเร็จของกลไกขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีระบบสนับสนุนที่ชัดเจน และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในระดับสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมร่วมรู้สึกร่วมอย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

2) หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีสมรรถนะด้านความร่วมมือรู้สึกและวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ผ่านการอบรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระบบนิเทศติดตามที่เน้นการสื่อสารสร้างสรรค์ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การเคารพความแตกต่าง และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้กลไกดังกล่าวนำไปใช้ได้จริงและเกิดความยั่งยืนในสถานศึกษา.

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของกลไกการพัฒนาวัฒนธรรมร่วมรู้สึกร่วมในบริบทของการนำไปใช้จริง โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง และมีการติดตามผลระยะยาว เพื่อยืนยันการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ และศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลไกในบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569*. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 141 ตอนพิเศษ 309 ง หน้า 11 (13 พฤศจิกายน 2567).
- บัลลังก์ มงคลค่านวนเขตต์. (2566). กระบวนทัศน์ทางการบริหารการศึกษาในยุคปกติใหม่. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พฤกษ์ สุพรรณาลัย. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ การจัดการการมุ่งใจ การจัดการความหลากหลายและการจัดการคนเก่งที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงในประเทศไทย. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ และ ปิยากร หวังมหาพร. (2563). *นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่นไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง.
- สงวน อินทร์รักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2565). กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 147-159.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พ.ศ. 2564-2568 ระยะ 5 ปี*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2569 จาก <https://www.sesaonk.go.th/wp-content/uploads/2022/07>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อริษฐญา อิศระศักดิ์. (2565). ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อริยาภรณ์ แจ้งให้ และคณะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 2064-2077.
- Arghode, V. et al. (2022). Empathic organizational culture and leadership: conceptualizing the framework. *European Journal of Training and Development*, 46(1-2), 239-252.
- Goleman, D. (2019). *The Emotionally Intelligent Leader*. Boston: Harvard Business Review Press.

- Higgins, J. et al. (2024). Responding to negative emotion in a pre-service mathematics classroom: Building collective empathy. *Cultural Studies of Science Education*, 19(1), 123–145.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Riess, H. (2018). *The Empathy Effect*. Colorado: Sounds True. 11th ed.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- UNESCO. (2019). *Learning for Empathy: A teacher exchange and support programmed*. สืบค้นเมื่อ 18 September 2025 จาก <https://www.unesco.org/en/articles/learning-empathy-teacher-exchange-and-support-project>.

แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*

WORK MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF
PERSONNEL IN MAHA SARAKHAM PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION.

*ชัชฎาภา จิรราชโกมล¹, วชิรินทร์ สุทธิชัย², สมเกียรติ เกียรติเจริญ³

Chatchayapha Jiraratkomol¹, Watcharin Sutthisai², Somkiet Kietjareon³

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand^{1,2,3}

*Corresponding Author, E-mail: warissa2023@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจการทำงานของบุคลากร 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) ข้อเสนอแนะเพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามให้เป็นองค์กรที่ดีสำหรับบุคลากร ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม หาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 175 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น โดยวิธี Enter อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการจับประเด็นสำคัญและประเภท จัดหมวดหมู่รูปแบบเชื่อมโยงและพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม มีตัวแปรเข้าสู่สมการณพยารณ 5 ตัวแปร เรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร มอบ

* Received: 24 April 2026; Revised: 27 July 2026; Accepted: 8 August 2026.

รางวัลพิเศษ บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความยุติธรรม และ เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยสามารถอธิบายการแปรของตัวแปรตาม คือ ได้ร้อยละ 77.40 มีค่า $R = .774$ และผันแปรได้ร้อยละ 57.50 มีค่า $R^2 = .575$ และมีค่าของ F เท่ากับ 24.541 และ 4) มีข้อเสนอแนะ พบว่า ควรที่จะการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในเรื่องกีฬาสัมพันธ์ กิจกรรมสามัคคี ควรมีการจัดการความรู้ จัดสัมมนาร่วมกันทั้งในและนอกทุกระดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

Abstract

This research the objective is to 1) examine the level of work motivation among personnel; 2) investigate the level of work performance among personnel; 3) study the impact of work motivation on personnel work performance; and 4) identify suggestions for improving the Maha Sarakham Provincial Administrative Organization's personnel. The population consists of personnel from the Maha Sarakham Provincial Administrative Organization. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, resulting in 175 individuals. Statistical analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient, and linear multiple regression analysis using the Enter method, with statistical significance at the .05 level. Qualitative data was analyzed by identifying key issues and categories, classifying patterns, establishing connections, and descriptive analysis.

Research findings: 1) The overall level of employee work motivation is at the highest level. 2) The overall level of employee performance is at the highest level. 3) Work motivation affecting overall employee performance has 5 variables entering the predictive equation, in order of relationship: effective organizational communication, special rewards, employees being a part of the organization, fairness, and flexible working hours. These variables explain 77.40% of the variance of the dependent variable ($R = .774$), 57.50% of the variance ($R^2 = .575$), and have an F value of 24.541. 4) Recommendations suggest strengthening internal organizational relationships through

sports, team-building activities, and knowledge management (KM) seminars at all levels, both internally and externally.

Keywords: Motivation, efficiency, performance, personnel, Maha Sarakham Provincial Administrative Organization.

บทนำ

จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่บริเวณส่วนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในกลุ่มที่ราบสูงโคราช พื้นที่ 5,291.7 ตร.กม. (อันดับที่ 42 ของประเทศ) หรือประมาณ 3.38 ล้านไร่ พื้นที่คิดเป็นร้อยละ 3.45 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทิศเหนือติดกับ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทิศใต้ ติดกับจังหวัดสุรินทร์และจังหวัดบุรีรัมย์ ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม เป็นจังหวัดหนึ่งทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย มีรูปร่างคล้ายนกอินทรีกลับหัว ตั้งอยู่บริเวณส่วนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในกลุ่มที่ราบสูงโคราช มีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำชี เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม สภาพภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมเขตร้อน มีฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว เป็นศูนย์กลางของระบบคมนาคมในพื้นที่โดยรอบ มีถนนสายสำคัญและสถานีขนส่งที่เชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง เศรษฐกิจ เศรษฐกิจของเมืองมหาสารคามมีความหลากหลาย โดยมีภาคการศึกษาและการบริการเป็นภาคเศรษฐกิจหลัก เนื่องจากเป็นเมืองมหาวิทยาลัย มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่งผลให้มีประชากรแฝงจำนวนมาก รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา เช่น หอพัก ร้านอาหาร ร้านค้า และบริการต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีภาคเกษตรกรรมในพื้นที่รอบนอก โดยเฉพาะการปลูกข้าว พืชไร่ และการเลี้ยงสัตว์ แม้ว่าเมืองมหาสารคามจะไม่ใช่มหานครขนาดใหญ่ แต่ก็มีการพัฒนาธุรกิจขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น สังคม สังคมในมหาสารคามมีลักษณะเป็นชุมชนที่อบอุ่นและมีความเป็นกันเอง วิถีชีวิตผสมผสานระหว่างความเป็นเมืองและความเป็นท้องถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่มักรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมอีสาน เช่น บุญบั้งไฟ ประเพณีฮีตสิบสอง และการละเล่นพื้นบ้าน ด้านการศึกษา มหาสารคามได้รับการขนานนามว่าเป็น “เมืองแห่งการศึกษา” เพราะมีสถาบันการศึกษาหลากหลายระดับ ตั้งแต่อนุบาลจนถึงระดับมหาวิทยาลัย ทำให้ประชากรมีแนวโน้มการศึกษาสูงกว่า

ค่าเฉลี่ยของภูมิภาค ในแง่ของสาธารณสุขและสวัสดิการ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม, 2568)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยกองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้สำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ในการพัฒนาทักษะความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ 3 ประเด็น เช่น 1) ความต้องการด้านทักษะ ทักษะการบริหารโครงการ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ ความต้องการด้านความรู้ ความรู้เรื่องกฎหมาย ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้เรื่องงานธุรการ และงานสารบรรณ 3) ความต้องการพัฒนางาน งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ งานจัดทำงบประมาณ งานช่างและงานธุรการ งานสารบรรณ มีสภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็เครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยจุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เช่น การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม, 2568) จากประเด็นการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างปี พ.ศ. 2567-2570

จากประเด็นดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นจุดที่จะทำ

ให้เกิดแรงจูงใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และการบริการสาธารณะตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามให้เป็นองค์กรที่ดีสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 297 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม, 2568) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน ได้จำนวน 175 คน (Taro, Y, 1973) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยของการศึกษา และวิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ตามสถานะ ดังตารางที่ 1

ลำดับ	สถานะ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ข้าราชการ	178	105
2	ลูกจ้างประจำ	10	6
3	พนักงานจ้าง	109	64
รวม		297	175

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะเรียงลำดับตามพยัญชนะชื่อ โดยรายการบัญชีจะเรียงลำดับตามหลักการเรียงอักษรพยัญชนะไทยของราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 โดยเรียงตั้งแต่ 1 ถึง N ต่อมาคิดค่าช่วงสุ่ม (Sampling Interval) หรือ k โดยสูตร $k = N/n$ แล้วเลือกจุดสุ่มเริ่มต้น (Random Start หรือ R) ที่อยู่ระหว่าง 1 ถึง k หลังจากนั้นจะเริ่มสุ่มตัวอย่างจากหน่วยตัวอย่างที่ประกอบด้วย $R, R+k, R+2k, \dots$ ไปจนครบจำนวนแต่ในกรณีที่ N หาค่า n ไม่ลงตัว ผู้วิจัยใช้จุดทศนิยม 4 ตำแหน่ง ถ้า k เป็นตัวเลขที่มีจุดทศนิยมจะเลือกตัวอย่างเป็นจำนวนเต็มโดยมีการปัดเศษทศนิยมตามหลักคณิตศาสตร์สากลนิยม ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 175 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอบเขตการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหาและรายละเอียด

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

2.3 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 หาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ทั้งฉบับ .978

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ขอนหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวก ในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามและได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด และลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจะใช้สถิติหลักเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ เกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ (Williams, Walter, 1971) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามให้เป็นองค์กรที่ดีสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ใช้สถิติค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ ความสมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) กับการให้เกียรติบุคลากร สวัสดิการที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในสำนักงาน ความยุติธรรม มอบรางวัลพิเศษ และเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรและจัดฝึกอบรมหรือเสริมทักษะให้บุคลากร

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านปริมาณ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา

3. ผลการวิเคราะห์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า มีจำนวนตัวแปรระหว่างแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .05$ เรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ คือ จำนวน 5 ตัวแปร คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร มอบรางวัลพิเศษ บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความยุติธรรม และเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือได้ร้อยละ 77.40 และผันแปรได้ร้อยละ 57.50 มีค่า $R^2 = .575$ และมีค่าของ F เท่ากับ 24.541

4. ข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามให้เป็นองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น กีฬาสัมพันธ์ กิจกรรมสามัคคี จัด KM สัมมนาร่วมกันทั้งในและนอก ทุกระดับ ควรขยาย ปรับปรุง หรือสร้างสำนักงานใหม่ให้มีสภาพแวดล้อมที่สวยงามน่าอยู่ ทิวภาพที่ดี ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานผลตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือน ขอให้มีการประเมินแบบเป็นกลางทั่วถึงเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ความดีความชอบ ขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ทุนเรียนต่อ อยากให้มีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานและทำประโยชน์ให้กับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานดี ตรงต่อเวลา องค์กรไปถึงเป้าหมายของตัวเอง หาวิธีแก้ปัญหา OD ในการปฏิบัติงานของแต่ละกองราชการหรือร่วมกันในทุก กองราชการ อบรม สัมนา เช่น KM การจัดซื้อจัดจ้างการวางแผนการเงินเป็นต้นจัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับ Career Path มีการวางแผนอย่างต่อเนื่อง เงินรางวัลพิเศษ เช่น โบนัส มีงบประมาณให้ใช้จ่ายในกิจกรรม happy Friday

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลศึกษาระดับแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลการวิจัยในทุกด้าน ทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

และเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน ก็พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงส่งผลให้ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของเปรมทิพย์ คำทะเนตร ศึกษา แรงจูงใจเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้น จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น และดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ (เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hilgard ได้ แรงจูงใจจะสัมพันธ์กับ 3 เรื่อง คือ แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motive) เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร พักผ่อน ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลอื่น ๆ เช่น ความต้องการทางเพศ เป็นสิ่งสำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายของมนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-integrative) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตัวเองการตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายของชีวิต (Hilgard, E. R, 1983)

สอดคล้องกับงานวิจัยของวาริศา ทองมี และกมลวรรณ วรรณนัง ศึกษา การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วาริศา ทองมี และกมลวรรณ วรรณนัง, 2566) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพล กาญจนากาศ, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน, สุนิดดา เทศนิยม และ สิทธิชัย สมวงษ์ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ธีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน, สุนิดดา เทศนิยม และ สิทธิชัย สมวงษ์, 2566)

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลการวิจัยในทุกด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีผลวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุดทุกด้าน

และเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.97 ถึงจำนวน 4 ข้อ คือ 1) ผลการปฏิบัติงานสามารถประเมินคุณภาพของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์กร 2) ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบและมีความน่าเชื่อถือ มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านปริมาณงาน สามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าใช้จ่าย ด้วยเหตุผลการวิจัยดังกล่าว จึงส่งผลให้ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของเบญจมาศ บั๋งรุ่ง ประสิทธิภาพประกอบด้วยหลายส่วนประกอบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยนำเข้ากระบวนการ รวมไปถึงเรื่องมิติความคุ้มค่าเป็นสำคัญ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด แต่ก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดในการสร้างผลงาน โดยยังคงความมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ (เบญจมาศ บั๋งรุ่ง, 2563) สอดคล้องกับวิชาการแนวคิดของทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์ กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยลักษณะของงานเป็นงานที่มีนโยบาย เป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความสอดคล้อง มีความต่อเนื่องและมีมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมคุ้มค่ากับเวลาที่ได้ทุ่มเทเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมส่งผลให้มีกำลังใจและตั้งใจ (ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์, 2563) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ มีสุวรรณ ขาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร ศึกษาธรรมชาติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ศิริพงษ์ มีสุวรรณ ขาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร, 2567) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวита ชมภูประทีป และยุทธนาท บุญยะชัย ศึกษาแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (สุภาวита ชมภูประทีป และยุทธนาท บุญยะชัย, 2024)

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า มีจำนวนตัวแปรระหว่างแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .05$ เรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ คือ จำนวน 5 ตัวแปร คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร มอบรางวัลพิเศษ

บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความยุติธรรม และเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือได้ร้อยละ 77.40 และผันแปรได้ร้อยละ 57.50 มีค่า $R^2 = .575$ และมีค่าของ F เท่ากับ 24.541 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ทั้ง 5 ปัจจัย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร มอบรางวัลพิเศษ บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความยุติธรรม และเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือได้ร้อยละ 77.40 และผันแปรได้ร้อยละ 57.50 มีค่า $R^2 = .575$ และมีค่าของ F เท่ากับ 24.541 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของทัตทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ผลผลิตผลงานที่ดี ส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจจะเป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ตามแรงใจที่เกิดขึ้นในตัวเอง แรงจูงใจมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง (ทัตทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ, 2554) สอดคล้องกับวิชาการแนวคิดของ Hilgard กล่าวว่า สิ่งสำคัญทำให้เกิดความเชื่อมั่นและตั้งใจสู่เป้าหมายชีวิตบุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motive) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-integrative) (Hilgard, E. R, 1983) สอดคล้องกับแนวคิดของศุภเชษฐ์ สิทธิสมทรงวงศ์ เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่องค์กรสร้างขึ้น (ศุภเชษฐ์ สิทธิสมทรงวงศ์, 2565)

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับวาริศา ทองมี และกมลวรรณ วรรณธำ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรยึดระบบคุณธรรม ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาควรแนะนำและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในความก้าวหน้าในอาชีพ และควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (วาริศา ทองมี และกมลวรรณ วรรณธำ, 2566) ผลการวิจัยที่พบไม่สอดคล้องกับนันทวัน บัวใหญ่ นพรัตน์ เสนาฮาด และกฤษณะ อุ้นทะโคตร วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม (นันทวัน บัวใหญ่ นพรัตน์ เสนาฮาด และกฤษณะ อุ้นทะโคตร, 2567)

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระหว่างแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีจำนวนตัวแปรระหว่างแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .05$ เรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ คือ จำนวน 5 ตัวแปร คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร มอบรางวัลพิเศษ บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความยุติธรรม และเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือได้ร้อยละ 77.40 และผันแปรได้ร้อยละ 57.50 มีค่า $R^2 = .575$ และมีค่าของ F เท่ากับ 24.541

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ควรให้ความสำคัญบุคลากรหรือเน้นบุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ให้งานสำคัญที่รู้สึกว่ามีส่วนช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จได้ สร้างการมีส่วนร่วมมีไฟในการทำงานตลอดเวลา มีการชื่นชมในความสำเร็จทุกคนร่วมกัน การมอบรางวัล การสร้างความภูมิใจ เกียรติ และศักดิ์ศรีต่างๆ ในองค์กร เป็นต้น

2) ควรเน้นประสิทธิภาพด้านปริมาณ ในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การวางแผนในการจัดการปริมาณที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่ตั้งเป้าไว้ มีการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย และผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด เป็นต้น

3) ควรมีการมอบรางวัลพิเศษเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร เช่น โบนัส ขึ้นเงินเดือนเลื่อนขั้น มีของขวัญพิเศษ และส่งที่ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัย แนวทางและวิธีการสร้างและจัดการการมอบรางวัลพิเศษให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และศึกษารูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

- ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ. (2554). *การบริหารพยากรณ์มนุษย์ด้วยจิตตปัญญา*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัสโควิด-19 กรณีศึกษา : บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรค ดิง จำกัด (สำนักงานใหญ่). ใน *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพล กาญจนากาศ, อนุชนท ทวีสิน, สุนิดดา เทคนิยม และสิทธิชัย สมวงษ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอกอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, (1)10, 1-12.
- นันทวัน บัวใหญ่ นพรัตน์ เสนาฮาด และกฤษณะ อุ่นทะโคตร. (2567). ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี*, 32(2), 262-276.
- เบญจมาศ บั๋งรุ่ง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 : กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า. ใน *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เปรมทิพย์ คำทะเมตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ใน *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาริศา ทองมี และกมลวรรณ วรรณธง. (2566). การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(6), 16-29.
- ศิริพงษ์ มีสุวรรณ ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร. (2567). ธรรมชาติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(1), 121-136.
- ศุภเชษฐ์ สิทธิสุขทรวงศ์. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ใน *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวิตา ชมภูประทีป และยุทธนาท บุนยะชัย. (2024). แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 6(2), 66–76.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (2568). *กรอบอัตรากำลังบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม : มหาสารคาม.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (2568). *ข้อมูลองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. เรียกใช้เมื่อ 8 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://pao-mk.go.th/>.
- Hilgard, E. R. (1983). *Introduction to Psychology*. 8 ed. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.
- Williams, Walter. (1971). *Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies*. New York: American Elsevier Publishing Co.

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความสุข
ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK
HAPPINESS OF PERSONNEL AT SAKON NAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

เกศนรินทร์ อัยกร

Ketnarin Aiyakorn

กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ประเทศไทย

Student Development Division of Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

E-mail: ketnarin.y@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ 2) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 279 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 131 คน และสายสนับสนุน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 39 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 44.60 ($R^2 = .446$) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลสูงสุด

* Received: 15 June 2026; Revised: 21 August 2026; Accepted: 23 August 2026.

($\beta = .322, p < .01$) ด้านจิตอารมณ์ ($\beta = .244, p < .01$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\beta = .219, p < .01$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = .158, p < .01$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\beta = .131, p < .05$)

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความสุขในการทำงาน, บุคลากร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the levels of perceived organizational support and work happiness among personnel at Sakon Nakhon Rajabhat University; and 2) investigate the influence of perceived organizational support on work happiness among personnel at Sakon Nakhon Rajabhat University. This study employed a quantitative research design within the context of Sakon Nakhon Rajabhat University. The sample consisted of 279 personnel. The sample size was determined using Yamane's formula, and proportionate stratified random sampling was employed, comprising 131 academic personnel and 148 support personnel. The research instrument was a 39-item questionnaire. Content validity was assessed by five experts, and the overall reliability coefficient was 0.95. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of perceived organizational support among personnel was high, and all dimensions were also rated at a high level. Similarly, the overall level of work happiness was high, with all components rated at a high level. 2) Perceived organizational support had a statistically significant influence on work happiness at the .01 level and collectively accounted for 44.60 percent of the variance in work happiness ($R^2 = .446$). Job knowledge and career advancement opportunities had the strongest influence ($\beta = .322, p < .01$), followed by emotional support ($\beta = .244, p < .01$), work performance support ($\beta = .219, p < .01$), compensation and welfare ($\beta = .158, p < .01$), and job security ($\beta = .131, p < .05$), respectively.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Happiness, Personnel, Sakon Nakhon Rajabhat University

บทนำ

แนวคิดองค์การแห่งความสุข (Happiness workplace) ได้รับการยอมรับและนำมาใช้เป็นกรอบพัฒนาองค์การด้านการศึกษาศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของทุกภาคส่วนในองค์การ นำไปสู่การตอบสนองพันธกิจขององค์การอย่างสมดุล โดยความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และความสำเร็จขององค์การทุกด้าน บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมักมีแรงจูงใจสูง มีความผูกพันต่อองค์การ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Diener, E, 2000)

การทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนปรารถนา เพราะส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานเกือบหนึ่งในสามของวัน หากได้ทำงานในสภาพแวดล้อมเหมาะสม ก็จะเกิดเรียนรู้เรื่องใหม่เสมอ เกิดผลงานที่มีคุณภาพและนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) แม้องค์การจะมีโครงสร้างชัดเจน ก็ไม่สะท้อนว่าทุกคนจะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ แต่คนที่มีความสุขจะแสดงออกทั้งความทุ่มเท กำลังใจที่ดี ในทางกลับกันเมื่อรู้สึกเหนื่อยหน่ายก็จะเกิดภาวะหมดไฟ ส่งผลเสียอย่างมาก ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์การปรารถนาให้เกิดขึ้น เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ล้วนมีเรื่องความสุขในการทำงานเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ (พลอยไพลิน สุขอภัย, 2558)

การสนับสนุนจากองค์การที่มีคุณภาพจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับในความพยายามและเชื่อมั่นว่าองค์การให้ความสำคัญกับตน ซึ่งช่วยบรรเทาความรู้สึกโดดเดี่ยว ความเหนื่อยล้า ภาวะหมดไฟในการทำงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S, 2017) เพราะการสนับสนุนจากองค์การที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับในความพยายามและเชื่อมั่นว่าองค์การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของตน จนเกิดผลลัพธ์ที่ดีในทางพฤติกรรมของบุคลากรอย่างยั่งยืน (Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D, 1986)

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณางานวิจัยส่วนใหญ่ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลทางการบริหาร มากกว่าการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การกับความสุขใน

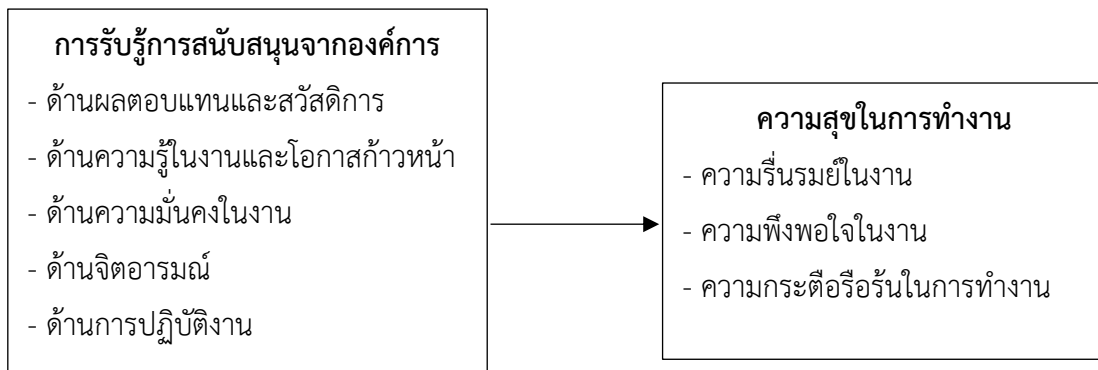
การทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงยังปรากฏช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap) ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นการค้นหาข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้จากผลการวิจัยเชิงประจักษ์ ทำให้ผู้บริหารนำไปวางแผนกำหนดการพัฒนาความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจากแนวคิด Rhoades & Eisenberger (2002) และเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) สังเคราะห์เพิ่มเติม ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคงในงาน 4) ด้านจิตอาสามณ์ และ 5) ด้านการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรอิสระ และทฤษฎีความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด Warr (1990) ประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นตัวแปรตามในการศึกษา โดยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 925 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 434 คน และสายสนับสนุน 491 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวน 279 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ประกอบด้วย สายวิชาการ 131 คน และสายสนับสนุน 148 คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ กลุ่มตัวอย่าง 15 - 20 คน ต่อ 1 ตัวแปรอิสระ งานวิจัยมีตัวแปรอิสระ 5 ตัว ควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 75 - 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม รวมทั้งหมด จำนวน 39 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 7 ข้อ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน 20 ข้อ 3) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน 12 ข้อ และ 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตอนที่ 2 - 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และทดลองใช้กับบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 จึงถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L, 2006)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 279 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นไปตามสัดส่วนที่คำนวณไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและป้องกันปัญหา Multicollinearity โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต้องไม่เกิน 0.80 (Stevens, J. P, 2002) และตรวจสอบตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance สูงกว่า 0.10 และ มีค่า VIF ต่ำกว่า 5.00 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองอย่างรุนแรง และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และประยุกต์เกณฑ์การตีความความเข้มแข็งของความสัมพันธ์และอิทธิพลตามแนวคิดของ Cohen (1988) และ Leech, Barrett and Morgan (2005)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 279 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 อายุระหว่าง 40 – 50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.13 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000 – 40,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.88 และสถานภาพบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 53.04

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่	การรับรู้การสนับสนุน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	จากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.08	.713	มาก
2	ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	4.15	.821	มาก

องค์ประกอบที่	การรับรู้การสนับสนุน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
	จากองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	
3	ด้านความมั่นคงในงาน	3.91	.821	มาก
4	ด้านจิตอาารมณ์	4.24	.781	มาก
5	ด้านการปฏิบัติงาน	4.16	.737	มาก
	ภาพรวม	4.11	.774	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .774) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านจิตอาารมณ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .781) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .737) รองลงมา คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .821) รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .713) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .821)

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่	ความสุขในการทำงาน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความรื่นรมย์ในงาน	4.27	.670	มาก
2	ความพึงพอใจในงาน	4.46	.647	มาก
3	ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	4.37	.728	มาก
	ภาพรวม	4.36	.682	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .682) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความสุขในการทำงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .647) รองลงมา คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .728) และลำดับสุดท้าย คือ ความรื่นรมย์ใน

งาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .670)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.501	.146		17.160	.000***
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.072	.025	.158	2.858	.005**
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	.127	.022	.322	5.828	.000***
ด้านความมั่นคงในงาน	.052	.021	.131	2.470	.014*
ด้านจิตอาารมณ์	.101	.023	.244	4.463	.000***
ด้านการปฏิบัติงาน	.096	.025	.219	3.808	.000***

$R=.668$, $R^2=.446$, $R^{2Ad}=.434$, $F=43.961$, $Sig=.000***$

* = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$, *** = $p < 0.001$

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่ออิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 44.60 ($R^2=.446$) ซึ่งอยู่ในระดับทำนายสูง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานทุกองค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .322 ($\beta = .322$, $p < .01$) ด้านจิตอาารมณ์มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .244 ($\beta = .244$, $p < .01$) ด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .219 ($\beta = .219$, $p < .01$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .158 ($\beta = .158$, $p < .01$) และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .131 ($\beta = .131$, $p < .05$)

อภิปรายผล

การศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนของผู้บริหารและนโยบายองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สะท้อนถึงการจัดการองค์การที่ดีและการให้ความสำคัญกับบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตอาารมณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าบุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่า และได้รับความเห็นใจเมื่อเกิดข้อผิดพลาด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน สะท้อนถึงการได้รับความช่วยเหลือ สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า แสดงถึงการสนับสนุนด้านการพัฒนา การอบรม และความก้าวหน้าในสายงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสะท้อนความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ขณะที่ด้านความมั่นคงในงานแม้จะอยู่ลำดับสุดท้าย แต่ยังอยู่ในระดับมาก

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปัทมราช ใจนันทะ และคณะ (2567) ที่พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีและตอบสนองต่อสภาพการทำงานในเชิงบวก โดยด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าบุคลากรมีความพอใจ เต็มใจ และยินดีปฏิบัติงานตามหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงถึงความตื่นตัว คล่องแคล่ว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน ส่วนด้านความรื่นรมย์ในงานแม้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรยังมีความสุขกับงานและไม่มีความวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 44.60 ซึ่งอยู่ในระดับทำนายสูง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการในงานและทรัพยากรของ Bakker & Demerouti (2007) ที่เสนอว่า ความสมดุลระหว่างความต้องการของงาน อาทิ ภาระงานทางกายภาพ ความเครียดทางอารมณ์ และความเสี่ยงจากสิ่งคุกคามสุขภาพกับทรัพยากรของงาน ทั้งการสนับสนุนจากองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสพัฒนาศักยภาพ จะส่งผลโดยตรงต่อความสุขของบุคลากร สอดคล้องกับพัลลภ กลิ่นดี และคณะ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการ ด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 44.20 สอดคล้องกับ สุภาวดี เหม้ง และวรภาพ เอรารวรรณ (2568) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครรับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร และการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ให้การสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน โดยบุคลากรจะความรู้สึกเกิดขึ้นภายในจิตใจตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในทางตรงกันข้าม หากขาดการรับรู้การสนับสนุนที่ดี ก็อาจทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลและองค์กรต่อไป

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับพัลลภ กลิ่นดี และคณะ (2567) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานรวมอยู่ด้วย แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ว่ามหาวิทยาลัยให้โอกาสแก่บุคลากรในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารต้องพยายามสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามตำแหน่ง และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ลำดับต่อมาด้านจิตอารมณ์มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานรองลงมา สอดคล้องกับชนัญญา กุลจิตต์เจี๊วงค์ และณัฐธินิชา ฉายรัมย์ (2568) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งบุคลากรเมื่อรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ เปรียบเสมือนการสนับสนุนทางจิตใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวบุคลากรเมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ ตลอดจนสนใจเมื่อบุคลากรตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

ด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานรองลงมา แสดงให้เห็นว่าการที่ฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเมื่อมีปัญหา และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์กร ส่งผลให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราช

ภักธุสกลนครเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับสมเกียรติ ฌ บางช้าง (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรรับรู้ว่ามีฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์กร ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสุขในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานรองลงมา แสดงให้เห็นว่า การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการที่ได้รับมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับพัลลภ กลิ่นดี และคณะ (2567) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค มีปัจจัยด้านสวัสดิการรวมอยู่ด้วย และลำดับสุดท้ายเป็นด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานรองลงมา แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ว่ามีวิทยาลัยมอบโอกาส และให้ความมั่นคงในการจ้างงาน จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนาองค์ความรู้เชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์การ กำหนดกรอบแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องบริบทร่วมสมัย ผลการวิจัยได้ยืนยันสมมติฐานของอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยพบว่า ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลร่วมทำนายระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด ทำให้ส่งเสริมองค์ความรู้ทางทฤษฎีองค์การให้เกิดความลุ่มลึกมากขึ้น ผู้บริหารสามารถมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นำข้อเสนอแนะของงานวิจัยไปกำหนดทิศทางการพัฒนาความสุขในการทำงานได้ โดยเฉพาะบริบทของกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ยังไม่เคยมีงานวิจัยในมิติด้านนี้ที่ทำการศึกษาเชิงประจักษ์ เพราะส่วนใหญ่เน้นการศึกษาในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่า

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 40 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาโท ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000 – 40,000 บาท สังกัดสำนักงานอธิการบดี และสถานภาพบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความมีนัยยะในงาน

2) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล พบว่า การรับรู้การสนับสนุนองค์การต่อมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานระดับทำนายสูง สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรกำหนดสิทธิและสวัสดิการที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าให้กับบุคลากร
- 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ
- 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรสร้างค่านิยมการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับในตักบุคลากร ด้วยการมอบหมายงานที่มีความหมาย การรับฟังความคิดเห็นของทุกคน มีการยกย่องเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ และแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อทำงานผิดพลาด
- 4) ผู้บริหารผู้บริหารควรแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือบุคลากรทั้งการให้คำปรึกษา การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน และการสรรหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน หรือเพิ่มตัวแปรให้มีความครอบคลุมมากขึ้น
- 2) ควรศึกษาการความแตกต่างด้วยการเปรียบเทียบบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ อาทิ ช่วงอายุ สถานะพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการพลเรือน ระดับเงินเดือน ฯลฯ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่มต่อไป

- 3) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับพัฒนาความสุขในการทำงาน
- 4) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาจากองค์การเพียงแห่งเดียว ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากองค์การหลายแห่ง เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนัญญา กุลจิตต์เจือวงศ์ และณัฐธินิชา ฉายรัมย์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในการทำงานกลุ่มงานด้านงานสินเชื่อในธนาคารพาณิชย์. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(5), 51-66.
- ปัทมราช ใจนันทะ, พิชชาภรณ์ เรือนใจ, จุฬานันท์ ชัดแจ้งแรง, ดารารัตน์ ธาตุรักษ์ และผจงจิต ตีบประสอน. (2567). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง. *วารสารร่มยุงทอง*, 2(2), 1-16.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร. (2548). ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจในการลาออก. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัลลภ กลิ่นดี, จารุกัญญา อุดานนท์, กษกร เดชะคำภู และสำราญ วิเศษ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค. *ว.มรม*, 18 (3), 370-381.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6 (ฉบับพิเศษ). 590-599.
- สมเกียรติ ฦ บางช้าง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนทำงานในเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารวารสารศรีปทุม ชลบุรีมหาวิทยาลัยศรีปทุม*, 13 (3), 176-188.
- สุภาวดี เหม้ง และวราพร เอรารวรรณ. (2568). การวิเคราะห์ห่อภิมานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 31(2), 200-218.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power and Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nded). Hillsdale: New Jersey.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. (Vol. 6). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Leech, N.L., Barrett, K.C. and Morgan, G.A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics, Use and Interpretation*. (2nded), Lawrence Erlbaum Associates Inc., Mahwah: Lawrence.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4 (4), 285-294.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rded), Harper and Row: New York.

รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรม ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19*

NEW LIFESTYLE, CULTURAL ADAPTATION DIMENSION IN THE TRANSITION FROM THE CORONAVIRUS EPIDEMIC SITUATION 2019 (COVID-19)

เอนก ประดิษฐารมณ¹, ภาสกร เรืองวานิช², วันชัย ปานจันทร์³

Anek Pradittharom¹, Passakorn Ruangvanit², Wanchai Panjan³

คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย^{1,2,3}

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Thailand^{1,2,3}

*Corresponding Author, E-mail: kone@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบและสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และ 2) ประเมินรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย คือ ประชาชนคนไทย 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และส่วนภูมิภาค 4 ภาค กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างไม่มีสัดส่วนทั้งสิ้น 500 ตัวอย่าง แบ่งเป็นภูมิภาคละ 100 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการแจกแบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนตามมาตรการป้องกัน Covid-19 ด้านการจัดรูปแบบของกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ Covid-19 ด้านการใช้ช่องทาง

*Received: 8 July 2026; Revised: 6 August 2026; Accepted: 8 August 2026.

เทคโนโลยีในสถานการณ์ Covid-19 ด้านการพัฒนาตนเองและงานในสถานการณ์ Covid-19 ด้านการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ Covid-19 และด้านการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในการเข้าร่วมศาสนกิจ และ 2) การประเมินรูปแบบฯ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, การดำเนินชีวิตวิถีใหม่, การปรับตัวเชิงวัฒนธรรม, กระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19

Abstract

This research article aimed to: (1) analyze the components and develop a new-normal lifestyle model focusing on cultural adaptation amid changes resulting from the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic; and (2) evaluate the developed new-normal lifestyle model focusing on cultural adaptation amid such changes. A quantitative research design was employed. The population comprised Thai citizens from the five regions of Thailand, including Bangkok and its metropolitan area and the four major regions of the country. A total of 500 participants were selected using disproportionate stratified random sampling, with 100 participants drawn from each region. Data were collected using a structured questionnaire based on a five-point Likert scale. The questionnaires were administered through accidental sampling, and all completed questionnaires were examined for completeness prior to data analysis. The statistical techniques employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis (EFA).

The research findings revealed that: (1) the new-normal lifestyle model focusing on cultural adaptation amid changes resulting from the COVID-19 pandemic comprised six major components: compliance with COVID-19 preventive measures, adaptation of activities to suit the COVID-19 situation, utilization of digital technologies during the COVID-19 pandemic, personal and professional development during the COVID-19 pandemic, coping with changes resulting from the COVID-19 pandemic, and appropriate

conduct when participating in religious activities; and (2) the evaluation of the developed model indicated that both its overall appropriateness and overall feasibility were rated at the highest level.

Keywords: Model Development, New normal, Cultural adaptation, The transition from the COVID-19 pandemic

บทนำ

จากสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่เกิดขึ้นกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทำให้มีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก รัฐบาลไทยได้กำหนดมาตรการและกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรค โดยบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เร่งระดมสรรพกำลังในการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือประชาชนตามบทบาทและภารกิจ โดยมีศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เป็นศูนย์กลาง ในการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่จะส่งต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบในทางเศรษฐกิจที่ส่งผลโดยตรงต่อสังคม ซึ่งในการวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์ที่เกิดขึ้น ไม่สามารถวิเคราะห์เพียงด้านใดด้านหนึ่งได้ เนื่องจากผลกระทบเกิดขึ้นทั้งในเชิงเศรษฐกิจในหลากหลายสาขา เชิงสังคม และผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน แต่ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบในระยะสั้นที่เห็นได้ชัดเจนดังนี้ (พิริยะ ผลวีรพห์, 2563)

จากการรายงานของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน (2564) พบว่า ผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกและความเหลื่อมล้ำทางสังคมอันเกิดจากการเจ็บป่วย เสียชีวิต การหยุดงาน หรือตกงาน ส่งผลไปสู่การสูญเสียรายได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบไปสู่ค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน ดังนั้น ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นี้ จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจระดับความยากจนและความเหลื่อมล้ำที่จะเพิ่มสูงขึ้นได้ ผลกระทบในระยะสั้นเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อผลกระทบระยะยาวได้ เช่น การที่ประเทศจะสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว (long-term economic growth) เนื่องจากจะต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการป้องกันและรักษาเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นี้ จนขาดแคลนทรัพยากรในการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น นอกจากนี้ ยังเกิดการสูญเสียทางด้านทุนมนุษย์ (human capital) ของประเทศที่จะต้องเจ็บไข้ได้ป่วยเรื้อรัง หรือการที่เด็กนักเรียน

นักศึกษาจะต้องหยุดเรียน โดยเฉพาะในประเทศที่มีฐานะยากจน ที่ระบบสาธารณสุขและระบบการศึกษายังไม่ครอบคลุมทั่วถึงนัก จึงต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ต้องอาศัยความเข้าใจทั้งในมิติสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบความคิด ความเชื่อ และแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมที่มีเป้าหมาย เพื่อรักษาชีวิตให้ยืนยาวควบคู่กับการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังคงต่อเนื่องและกระจายเป็นวงกว้าง การประกาศใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ส่งผลให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต (new normal)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ที่สะท้อนถึงผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการปรับตัวทางสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารงาน ของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง จึงได้กำหนดให้มีการดำเนินการศึกษา “วัฒนธรรมไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” เพื่อถอดบทเรียนเหตุการณ์ทางสังคมและการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่เป็นรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ (new normal) ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการงานวัฒนธรรม และสร้างวิธีการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบันและอนาคต ที่จะนำมิติทางวัฒนธรรมไปส่งเสริม สนับสนุนเพื่อสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการนำความเป็นไทยสู่สากลผ่านวัฒนธรรมไทยวิถีไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)
2. เพื่อประเมินรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยกำหนดประชากรในงานวิจัยนี้ ได้แก่ ประชาชนคนไทยที่มีสัญชาติไทย และมีอายุ 18 ปีขึ้นไป ทั้ง 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 66,558,935 คน (กรมการปกครอง, 2564) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธีการที่ได้จากการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างไม่มีสัดส่วน (disproportional stratified random sampling) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนทั้งสิ้นภูมิภาคละ 100 ตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งสิ้น 500 ตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์หองค์ประกอบ ในการวิจัยของคอมเลย์และลี (Comrey, A. L., & Lee, H. B, 1992) ซึ่งกำหนดให้กลุ่มตัวอย่าง 500 ขึ้นไปถือว่าดีมาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย ศึกษาจากบทความ วารสาร เอกสารด้านวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่กำหนดไว้ในตัวแปร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ และรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) แบบสอบถามองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19 ทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการดำเนินชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมรวม และด้านศักยภาพและการปรับตัว ทั้งสิ้น 44 ข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามหรือตัวแปร (Index of item Objective Congruence--IOC) พบว่า ตัวแปรทั้ง 44 ข้อได้คะแนนเกินกว่า 0.50 ทุกข้อถือว่าผ่านเกณฑ์ จากนั้นทำการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) เท่ากับ 0.977 และ 2) แบบประเมินรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมใน

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19 แบ่งออกเป็นข้อคำถามการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ และแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยทำการเก็บแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) ภูมิภาคละ 100 ตัวอย่าง จนครบจำนวน 500 ตัวอย่าง จากนั้น ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 500 ตัวอย่าง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis--EFA) เพื่อหาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19 (Covid-19) หลังจากนั้น ทำการประเมินรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19 (Covid-19) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน รวมทั้งสิ้น 9 ท่าน ด้วยการจัดทำการสนทนากลุ่ม (focus group) จากนั้นปรับแก้ร่างรูปแบบ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ และทำการประเมินด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ และความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จากนั้นจึงนำเสนอรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมด้วย Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity ได้ผลดังนี้ สถิติทดสอบมีการแจก

แจงโดยประมาณ มีค่า KMO เท่ากับ .948 ซึ่งมากกว่า .50 และจากการทดสอบเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) ด้วยค่าสถิติทดสอบของบาร์ทเลท (Bartlett's test of sphericity) พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) ที่ใช้ทดสอบความเหมาะสมของรูปองค์ประกอบมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

1.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ PCA (Principal Component Analysis) และใช้การหมุนแกนแบบมุมฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีการหมุนค่าในแนวตั้ง (varimax method) ผลการสกัดองค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่า Initial Eigenvalues ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Component Analysis เพื่อพิจารณาของกลุ่มขององค์ประกอบ

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16.608	37.746	37.746	16.608	37.746	37.746	7.411	16.843	16.843
2	3.422	7.777	45.523	3.422	7.777	45.523	4.939	11.225	28.068
3	2.053	4.665	50.188	2.053	4.665	50.188	4.740	10.772	38.840
4	1.955	4.444	54.632	1.955	4.444	54.632	4.153	9.438	48.278
5	1.461	3.321	57.953	1.461	3.321	57.953	2.800	6.365	54.642
6	1.143	2.597	60.550	1.143	2.597	60.550	2.599	5.908	60.550

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของ Eigenvalue ที่มีค่ามากกว่า 1 นั้น มีอยู่ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 16.608 - 1.143

1.3 ผู้วิจัยได้พิจารณาเกณฑ์น้ำหนักขององค์ประกอบ (standardized factor loading) ต้องมากกว่า .30 ขึ้นไป และจะต้องมีตัวแปรอย่างน้อย 3 ตัวขึ้นไปในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มีมิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแส การเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) มีทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ

ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading) ของคุณลักษณะการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแส การเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

คุณลักษณะการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแส การเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)	จำนวน องค์ประกอบย่อย	ค่าน้ำหนักของ องค์ประกอบ (factor loading)
1. การปฏิบัติตามมาตรการการป้องกัน Covid-19	11	.795 - .561
2. การใช้ช่องทางเทคโนโลยีในสถานการณ์ Covid-19	6	.765 - .551
3. การจัดรูปแบบของกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ Covid-19	9	.721 - .503
4. การพัฒนาตนเองและงานในสถานการณ์ Covid-19	6	.786 - .476
5. การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง Covid-19	4	.634 - .529
6. ด้านการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา	3	.769 - .508

จากตาราง 2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading) ของคุณลักษณะการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแส การเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตั้งแต่ .795 - .476 และมีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 11 – 3 ตัวแปร ดังนั้นจึงมีองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ

1.4 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบคุณลักษณะการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแส การเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทั้ง 6 องค์ประกอบ นำมาร่างรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโควิด-19 และนำเสนอร่างรูปแบบดังกล่าวให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ภาครัฐ จำนวน 3 ท่าน ภาคเอกชน จำนวน 2 ท่าน และภาคประชาชน จำนวน 4 ท่าน รวมทั้งสิ้น 9 ท่าน ทำการประเมินร่างรูปแบบที่ได้ โดยการจัดทำการสนทนากลุ่ม (focus group) หลังจากการปรับรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและทำการประเมินด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ และความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงได้รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

2. ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) พบว่า

2.1 ความเหมาะสมรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนตามมาตรการป้องกัน Covid-19 ด้านการจัดรูปแบบของกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ Covid-19 และด้านการใช้ช่องทางเทคโนโลยีในสถานการณ์ Covid-19 ตามลำดับ

2.2 ความเป็นไปได้รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนตามมาตรการป้องกัน Covid-19 ด้านการจัดรูปแบบของกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ Covid-19

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มีมิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การปฏิบัติตนตามมาตรการป้องกันโรค COVID-19 (2) การใช้ช่องทางเทคโนโลยีในสถานการณ์ COVID-19 (3) การจัดรูปแบบของกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ Covid-19 (4) การพัฒนาตนเองและงานในสถานการณ์ Covid-19 (5) การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง Covid-19 และ (6) การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ของประชาชน ไม่ได้เกิดจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นกระบวนการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านสุขภาพ สังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของชุมชน โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความเชื่อมโยง เกื้อหนุน และบูรณาการซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์วิกฤตได้อย่างเหมาะสม

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ ไม่ควรถูกอธิบายในฐานะพฤติกรรมการป้องกันโรคเพียงอย่างเดียว แต่ควรมองว่าเป็นกระบวนการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรม (social and cultural adaptation) ที่เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกของสังคมต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้ประชาชนต้องปรับเปลี่ยนทั้งวิถีคิด ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิต และความสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตภายใต้ข้อจำกัดใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบดังกล่าว สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมของ Ogburn (1922) ที่เสนอว่า เมื่อสังคมเผชิญกับวิกฤต สมาชิกของสังคมจะเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลใหม่ของการดำรงชีวิต อีกทั้ง Roy (2009) ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวของมนุษย์ที่มองว่าการปรับตัวเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง

อีกทั้งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบพบว่า องค์ประกอบทั้งหมดสามารถสังเคราะห์เป็น 4 มิติสำคัญ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพและความปลอดภัย มิติด้านสังคมและเทคโนโลยี มิติด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และมิติด้านวัฒนธรรมและจิตวิญญาณ โดยจะเห็นได้ว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ที่ได้จากการวิจัยมีลักษณะเป็นองค์รวม (holistic model) มากกว่าการรวบรวมรายการพฤติกรรม เนื่องจากแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์

และเกื้อหนุนกัน ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคจะเกิดประสิทธิผลได้เมื่อประชาชนสามารถใช้เทคโนโลยีในการรับข้อมูลข่าวสาร ปรับรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกัน การคงไว้ซึ่งกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมก็มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ความผูกพันของชุมชน และความเข้มแข็งทางสังคม ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญของการปรับตัวอย่างยั่งยืน

ข้อค้นพบดังกล่าว ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายฉบับที่อธิบายไปในทิศทางเดียวกันว่า การดำเนินชีวิตวิถีใหม่ เป็นผลจากการปรับตัวที่เกิดขึ้นในหลายมิติ ทั้งด้านสุขภาพ เทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม โดยอภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2565) เสนอว่า การดำเนินชีวิตในยุค New Normal จำเป็นต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยี การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในมิติด้านวัฒนธรรม พระอำพล มททโว และพระครูปลัดสมหมาย อุตลสิทธิ์ (2566) พบว่า การปรับรูปแบบการประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น การเว้นระยะห่าง การสวมหน้ากากอนามัย และการลดระยะเวลาของพิธีกรรม เป็นแนวทางที่ช่วยให้ประชาชนยังคงรักษาคุณค่าทางศาสนาและวัฒนธรรมไว้ได้ภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์การแพร่ระบาด ขณะเดียวกัน วันฉัตร ชินสุวเทย์ (2564) อธิบายว่า การปรับตัวของประชาชนหลังการแพร่ระบาด จำเป็นต้องดำเนินควบคู่กันทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต เศรษฐกิจ และสังคม เนื่องจากผลกระทบของ COVID-19 มีลักษณะเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ผลการวิจัยทั้งหมดจึงสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ว่า การดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิใช่การเปลี่ยนแปลงเฉพาะพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นการปรับตัวเชิงระบบที่ครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิต

2. รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มีมิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบมีความครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของการปรับตัวทั้งด้านสุขภาพ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพของบุคคล และวัฒนธรรม อีกทั้งองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์และสนับสนุนกันอย่างเป็นระบบ จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปรับตัวของประชาชนภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ข้อค้นพบดังกล่าว สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (research and development) ที่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบก่อน

นำไปใช้จริง โดย Richey และ Klein (2007) อธิบายว่า การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นกระบวนการสำคัญในการยืนยันความถูกต้องและความสามารถในการประยุกต์ใช้ของรูปแบบ ขณะที่ Joyce, Weil และ Calhoun (2015) เสนอว่า รูปแบบที่ดีควรมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายปรากฏการณ์และนำไปใช้ได้จริง

ผลการประเมินครั้งนี้ ยังสนับสนุนผลการศึกษาของทองสา บุตรงาม และคณะ (2566) ที่ชี้ว่า ประชาชนมีพฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิตใหม่ในระดับดี และการปรับตัวครอบคลุมทั้งด้านการดูแลสุขภาพ การใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการดำเนินชีวิต จึงทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมทั้งในเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ และสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมการปรับตัวของประชาชนและสนับสนุนการกำหนดนโยบายเพื่อรองรับสถานการณ์วิกฤติในอนาคตได้

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

รูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มีผลการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การปฏิบัติตนตามมาตรการป้องกันโรค COVID-19 (2) การใช้ช่องทางเทคโนโลยีในสถานการณ์ COVID-19 (3) การจัดรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ COVID-19 (4) การพัฒนาตนเองและการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 (5) การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง และ (6) การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินชีวิตวิถีใหม่เป็นกระบวนการปรับตัวที่ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพของบุคคล และวัฒนธรรม นอกจากนี้ ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วน สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปรับตัวของประชาชนและรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะ

2.1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) นำเสนองานวิจัยต่อหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงวัฒนธรรมควรนำรูปแบบฯ ทั้ง 6

องค์ประกอบนี้ไปบูรณาการเป็น “คู่มือหรือแนวทางจัดงานประเพณีวิถีใหม่ มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรม” โดยพัฒนาและประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปรับตัวของประชาชนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤตในอนาคต

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ หรือกิจกรรมพัฒนาชุมชนที่ส่งเสริมการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทในแต่ละพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสาธารณสุข สังคม และวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมไปศึกษาในพื้นที่หรือชุมชนอื่น เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมของรูปแบบในบริบทที่แตกต่างกัน และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตวิถีใหม่มิติการปรับตัวเชิงวัฒนธรรม เช่น ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี หรือทุนทางวัฒนธรรม โดยการใช้การวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อขยายองค์ความรู้และพัฒนา รูปแบบให้มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2564). *สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร*. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2569 จาก <https://shorturl.asia/tj7X9>
- ทองสา บุตรงาม, จารุมาศ แสงสว่าง, เขมิกา อารมณ และศิริศักดิ์ มากมี. (2566). พฤติกรรมการปรับตัวบนชีวิตวิถีใหม่หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของประชาชนในจังหวัดบุรีรัมย์. *ราชวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรินทร์*, 13(1), 1-12.
- พระอำพล มหัทธโน และพระครูปลัดสมหมาย อตฺตสิทฺโธ. (2566). การปรับตัวของพุทธศาสนิกชนกับการปฏิบัติกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในสถานการณ์ Covid -19 ยุค New Normal : กรณีศึกษาชุมชนบ้านสว่าง ตำบลสว่าง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*, 8(1), 192-205.

- พิริยะ ผลวีรพห์. (2563). ผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์จากไวรัสโควิด-19. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2569 จาก <https://www.posttoday.com/finance-stock/columnist/618563>.
- วันฉัตร ชินสุวาทย์. (2564). พฤติกรรมการป้องกันตนเองและผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อครอบครัวผู้ติดเชื้อในเขตพื้นที่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*, 44(4), 72–85.
- สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน. (2564). สารจากเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน ถึงคนไทยในสหรัฐอเมริกา. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2569 จาก https://thaiembdc.org/2021/12/27/letterfromamb_newyear/.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2565). การปรับตัวในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อเตรียมพร้อมสู่ New Normal สำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท สนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 13(1), 83–104.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates.
- Joyce, B. R., Weil, M., & Calhoun, E. (2015). *Models of teaching (9th ed.)*. Pearson.
- Ogburn, W. F. (1922). *Social change with respect to culture and original nature*. B. W. Huebsch.
- Richey, R. C., & Klein, J. D. (2007). *Design and development research: Methods, strategies, and issues*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Roy, C. (2009). *The Roy adaptation model (3rd ed.)*. Pearson.

สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐาน
ของพนักงานบริษัทเอกชน*
BASIC INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY COMPETENCY
OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES

*แสงอุษา ไชยวุฒิ¹, เอนก ประดิษฐารมณ²

Saengausa Chaiwut¹, Anek Pradittharom²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย^{1,2}

Ramkhamhaeng University, Thailand^{1,2}

*Corresponding Author, E-mail: Saengausa2503@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน 2) เปรียบเทียบสมรรถนะดังกล่าวจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชน 400 คน คัดเลือกแบบสะดวก เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.58) และด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยชี้ว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรอย่างต่อเนื่องช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: สมรรถนะ, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of basic information and communication technology (ICT) competency among employees of private companies; and 2) compare such competency according to gender, age, educational level, job position, and length of employment. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 400 employees of private companies selected through convenience sampling. The research instrument was a questionnaire on basic ICT competency. Its content validity was verified, with Item-Objective Congruence (IOC) indices ranging from 0.67 to 1.00, and its reliability coefficient was 0.98. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics consisting of one-way analysis of variance (ANOVA) and Scheffé's method for pairwise comparisons.

The findings revealed that the employees' overall basic ICT competency was at a high level ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.48). Among the individual dimensions, behavioral dispositions and positive attitudes toward the use of ICT in work had the highest mean score ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.57), followed by the ethical and secure use of ICT and information ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.58), and motivation to apply ICT to improve work efficiency ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.54), respectively. Comparisons based on personal factors indicated that employees differing in gender, age, job position, and length of employment had significantly different levels of basic ICT competency at the .05 level, whereas no statistically significant difference was found according to educational level. The findings suggest that continuous development of employees' ICT competency can enhance work performance and strengthen organizational competitiveness in the digital era.

Keywords: competency, information and communication technology, private company employees.

บทนำ

ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) องค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการนำระบบอัตโนมัติ (Automation) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรจึงไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและตลาดแรงงาน (OECD, 2019)

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO, 2018) ได้เสนอกรอบสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Competency Framework) โดยเน้นให้บุคลากรมีความสามารถทั้งด้านการเข้าถึงข้อมูล การประเมินข้อมูล การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะด้าน ICT มิได้จำกัดอยู่เพียงทักษะทางเทคนิค แต่ยังรวมถึงมิติด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ และการคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) อีกด้วย ในขณะเดียวกัน แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency-based Development) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดย Spencer และ Spencer (1993) ระบุว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยอธิบายความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับต่าง ๆ และสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ฝึกอบรม และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับประเทศไทย การขับเคลื่อนนโยบาย Thailand 4.0 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกำลังคนในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในภาคธุรกิจเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564) ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล แม้ว่าการใช้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งที่แพร่หลายมากขึ้น แต่ระดับสมรรถนะของบุคลากรยังคงมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ โอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยี รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโดยรวม

นอกจากนี้ ในบริบทของการทำงานยุคใหม่ องค์กรยังให้ความสำคัญกับทักษะด้านดิจิทัลขั้นสูง (Advanced Digital Skills) ควบคู่ไปกับทักษะด้านสังคมและอารมณ์ (soft skills) เช่น การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการแก้ปัญหา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ต้องเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับสมรรถนะและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม และการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยอาศัยแนวคิดด้านสมรรถนะ (Competency) ของ McClelland (1973) และ Spencer และ Spencer (1993) ซึ่งอธิบายว่าสมรรถนะประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะภายใน (Attributes) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวคิดด้านสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Competency) ที่ครอบคลุมทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี การเข้าถึงข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 ประเภทตำแหน่งงาน

- 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลพื้นฐานในการทำงาน
- 2.3 ด้านความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 2.4 ด้านความสามารถในการสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลสารสนเทศ
- 2.5 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 2.6 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 2.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล
- 2.8 ด้านการปรับตัวและการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ ๆ
- 2.9 ด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.10 ด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน โดยสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานในแต่ละด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมุ่งศึกษาระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน และเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดังกล่าวตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชน ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในพื้นที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 จำนวน 241,134 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจำนวน 400 คน เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์และสมัครใจตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านลิงก์และ QR Code ก่อนตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของ

พนักงานบริษัทเอกชน โดยแบบสอบถามทุกข้อผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ได้ค่าเท่ากับ 0.98 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐาน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลพื้นฐานในการทำงาน ด้านความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านความสามารถในการสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล ด้านการปรับตัวและการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ ๆ ด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน เป็นข้อคำถามการวัดระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐาน แบบมาตราประเมินค่ามีทั้ง 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวนทั้งหมด 47 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษารั้งนี้ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม และขอความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูล โดยเน้นย้ำว่าข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น 2) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม ผ่านการส่งทางอีเมลและช่องทางไลน์ พร้อมกับแนบลิงค์และ QR code ไปยังแบบสอบถามที่สร้างไว้บนแบบฟอร์มออนไลน์ 3) วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ 4) นำข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนมาเข้ารหัสแทนค่าวัดทางสถิติเพื่อนำไปวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี scheffe

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พนักงานบริษัทเอกชน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 สะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างกำลังแรงงานในกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุของบุคลากร ส่วนใหญ่อยู่ในอายุ 25-34 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานหลักที่มีศักยภาพในการเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีได้ดี ด้านระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีพื้นฐานทางการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ด้านระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร และมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1 -5 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ซึ่งสะท้อนถึงกลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นถึงระดับกลางของเส้นทางอาชีพ (early to mid-career) โดยกลุ่มนี้มักมีความพร้อมในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ และสามารถพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน

สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.25	0.63	มาก
2. ด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลพื้นฐานในการทำงาน	4.26	0.64	มาก
3. ด้านความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.22	0.59	มาก
4. ด้านความสามารถในการสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลสารสนเทศ	4.31	0.58	มาก
5. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	4.30	0.58	มาก
6. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.31	0.57	มาก
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล	4.35	0.58	มาก

8. ด้านการปรับตัวและการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ๆ	4.32	0.59	มาก
9. ด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.35	0.54	มาก
10. ด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน	4.39	0.57	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล และด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบเพศกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล ด้านการปรับตัวและการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ ๆ ด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน และไม่พบความแตกต่างรายคู่ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการสืบค้นวิเคราะห์ และจัดการข้อมูลสารสนเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตาม อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ด้าน

ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลพื้นฐานในการทำงาน ด้านความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านความในการสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล ด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน และ ไม่พบความแตกต่างรายคู่ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัวและการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีความแตกต่างกันมีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลพื้นฐานในการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล และด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีความแตกต่างกันมีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน มีระดับภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรภาคเอกชนในยุคดิจิทัลมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในทุกกระบวนการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรต้องมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของผู้วิจัยหลายท่าน ได้แก่ McClelland (1973) และ Boyatzis (1982) ที่อธิบายว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ Spencer & Spencer (1993) ที่ระบุว่าสมรรถนะประกอบด้วยทั้งความรู้ ทักษะ และปัจจัยภายใน และงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ (2567) ที่พบว่า สมรรถนะในยุคดิจิทัลของพนักงานประกอบด้วย ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การปรับตัว และการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง จากผลการศึกษาาระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชนทั้ง 10 ด้าน ชำรงตัน พบว่า ระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยที่มีระดับมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล และด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านภายในบุคคล มีบทบาทสำคัญต่อสมรรถนะมากกว่าทักษะเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว กล่าวคือบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจ และมีจิตสำนึกในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ ปรับตัว และนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมได้ดีกว่าบุคลากรที่มีเพียงความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ ยังสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ควรเน้นทั้งด้านทัศนคติ แรงจูงใจ และจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชนกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในหลายด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี การเปิดรับนวัตกรรม และรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มบุคคล ล้วนส่งผลต่อระดับความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ บริบททางสังคมและวัฒนธรรมการทำงาน ยังอาจมีส่วนสำคัญในการกำหนดโอกาสในการเข้าถึงและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในแต่ละเพศให้แตกต่างกันไป ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับศิวพร ศรีมังคละ และคณะ (2561) ศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เพราะว่า เพศชายมักให้ความสนใจและมีการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในเชิงปฏิบัติสูงกว่า ขณะที่เพศหญิงอาจมีข้อจำกัดด้านโอกาสในการเข้าถึงหรือประสบการณ์การใช้งานในบางด้าน ส่งผลให้ระดับสมรรถนะเกิดความแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของช่วงวัยในการเติบโตและการเรียนรู้เทคโนโลยี โดยกลุ่มคนรุ่นใหม่มีโอกาส

เข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีตั้งแต่อายุน้อย จึงมีความคุ้นเคยและสามารถพัฒนาทักษะได้ดีกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า อาจต้องใช้เวลาในการปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่มากกว่า แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Digital Native ที่อธิบายว่าคนรุ่นใหม่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสูงกว่า และสอดคล้องกับมณฑลญักญ์ อรรถชาติ (2557) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างตามลักษณะของผู้ใช้

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศมีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากร เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้จากการใช้งาน และโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีในองค์กร มากกว่าการเรียนรู้จากระบบการศึกษาเพียงอย่างเดียว

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีควรมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

2.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง โดยตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการใช้ระบบสารสนเทศโดยตรง มักมีโอกาสนำเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและหลากหลายมากกว่า จึงส่งผลให้มีระดับสมรรถนะสูงกว่าตำแหน่งงานที่ใช้เทคโนโลยีในระดับพื้นฐาน แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะที่ระบุว่า สมรรถนะของบุคคลสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่และบริบทของงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิน ชินะโชติ (2567) ที่พบว่า สมรรถนะการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกันตามลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

2.5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการทำงานและการใช้เทคโนโลยี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากมีโอกาสมะสมประสบการณ์และพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง ขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยอาจมีข้อได้เปรียบ

ด้านความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้ระดับสมรรถนะในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะที่ระบุว่า สมรรถนะเกิดจากการสะสมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ แก้วสืบ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

พนักงานบริษัทเอกชนมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 10 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) ด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลพื้นฐานในการทำงาน 3) ด้านความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับงาน 4) ด้านความสามารถในการสืบค้น วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลสารสนเทศ 5) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 6) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล 8) ด้านการปรับตัวและการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ ๆ 9) ด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 10) ด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัยและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างถูกต้องตามจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล และด้านแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชนมีทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและซอฟต์แวร์เฉพาะทางให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับลักษณะงาน เนื่องจากเป็นด้านที่มีระดับสมรรถนะต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความถูกต้องในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

2) องค์กรควรพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์และการจัดการข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร โดยอาจจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือส่งเสริมการใช้เครื่องมือด้านข้อมูล เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

3) องค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในเชิงลึก เช่น ปัจจัยด้านองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจสาเหตุของความแตกต่างของสมรรถนะได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและผลกระทบของสมรรถนะดังกล่าวในเชิงประจักษ์

3) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างในองค์กรประเภทอื่น หรือในอุตสาหกรรมที่ต่างกันไป เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและสร้างองค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พิทักษ์ แก้วสืบ. (2560). สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิน ชินชะโชติ. (2567). สมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานบริษัท ฟังก์ชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(1), 122–131.
- มณฑลัญญ์ อรรคชาติ. (2557). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิวพร ศรีมงคล. (2561). สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2568 <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- UNESCO. (2018). *UNESCO ICT competency framework for teachers (Version 3)*. UNESCO.

การนำมาตรการทางปกครองมาบังคับใช้กับพระราชบัญญัติควบคุม
เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551*

UTILIZING ADMINISTRATIVE MEASURES TO ENFORCE ALCOHOLIC
BEVERAGE CONTROL ACT, B.E. 2551 (2008)

พรศิริ ศรีพรหม,¹ ดามร คำไตร,² ปริมาภรณ์ วีระพันธ์³

Phonsiri Sriprom,¹ Damorn Kumtrai,² Paramaporn Weeraphan³

คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, , ประเทศไทย^{1,2,3}

Faculty of Interdisciplinary, Khon Kaen University, Thailand^{1,2,3}

*Corresponding Author, E-mail: phonsiri.s@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายเกี่ยวกับความผิดทางอาญา โทษทางอาญา มาตรการทางปกครอง คำสั่งทางปกครอง และโทษทางปกครอง รวมทั้งศึกษากฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางการใช้มาตรการทางปกครองกับพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ผลการศึกษาพบว่า ประเทศที่นำมาศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้มาตรการทางปกครองก่อน มาตรการทางอาญา เช่น การสั่งแก้ไขหรือระงับการกระทำ การกำหนดโทษปรับทางปกครอง ในส่วนหลักเกี่ยวกับความผิด และโทษทางอาญา มาตรการ คำสั่ง โทษ และกระบวนการพิจารณาทางปกครองล้วนมุ่งให้การใช้อำนาจรัฐชอบด้วยกฎหมาย เป็นธรรม ได้สัดส่วน และเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับผลกระทบได้แย้งหรืออุทธรณ์ได้ ผู้วิจัยจึงเสนอให้แก้ไขพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 โดยแยกฐานความผิดตามระดับความร้ายแรงของการกระทำ โดยคงโทษทางอาญาไว้สำหรับความผิดที่ก่อให้เกิดอันตรายโดยตรงต่อเด็ก เยาวชน ความปลอดภัยสาธารณะ หรือสังคมโดยรวม ส่วนความผิดเชิงเทคนิค หรือความผิดที่สามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้ เช่น ความผิดเกี่ยวกับฉลาก บรรจุภัณฑ์ สถานที่จำหน่าย วันเวลาและวิธีการจำหน่าย สถานที่บริโภค และการโฆษณาควรเปลี่ยนมาใช้มาตรการทางปกครอง หรือโทษทางปกครองแทน พร้อมกำหนดกระบวนการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และสิทธิในการอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ได้สัดส่วน ลดภาระของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และ

*Received: 15 June 2026; Revised: 10 August 2026; Accepted: 23 August 2026.

คุ้มครองสิทธิของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: มาตรการทางปกครอง, การบังคับใช้กฎหมาย, ภาวะอาชญากรรมล้นเกิน, หลักความได้สัดส่วน

Abstract

This research article aims to examine the concepts, theories, and legal principles relating to criminal offenses, criminal penalties, administrative measures, administrative orders, and administrative sanctions, as well as to study alcoholic beverage control laws in Thailand and selected foreign jurisdictions. The findings are applied to analyze appropriate approaches to the implementation of administrative measures under the Alcoholic Beverage Control Act B.E. 2551 (2008), as amended. This study employs documentary research methodology to analyze and synthesize relevant legal materials and to formulate recommendations for improving alcoholic beverage control laws.

The findings indicate that the jurisdictions examined place importance on the use of administrative measures prior to criminal sanctions, such as orders requiring corrective action or the cessation of unlawful conduct and the imposition of administrative fines. The legal principles relating to criminal offenses and penalties, administrative measures, administrative orders, administrative sanctions, and administrative procedures are intended to ensure that the exercise of state authority is lawful, fair, and proportionate, while also providing affected persons with opportunities to challenge or appeal administrative decisions. Accordingly, the researcher proposes that the Alcoholic Beverage Control Act B.E. 2551 (2008) be amended by classifying offenses according to the seriousness of the conduct involved. Criminal penalties should be retained for offenses that directly cause harm to children and young persons, public safety, or society as a whole. In contrast, technical or regulatory offenses, or offenses that can be corrected and brought into compliance, such as those concerning labels, packaging, places of sale, permitted days and hours of sale, methods of sale, places of consumption, and advertising, should instead be subject to administrative measures or administrative sanctions. The law should also clearly prescribe procedures for issuing written administrative orders and expressly provide affected persons with the right to appeal or challenge such orders. These reforms would enhance the effectiveness,

fairness, and proportionality of alcoholic beverage control law enforcement, reduce the burden on the criminal justice system, and provide greater protection for individual rights.

Keywords: Administrative Measures, Law enforcement, Overcriminalization, Principle of Proportionality

บทนำ

เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เป็นสารออกฤทธิ์ต่อระบบประสาทส่วนกลางที่ก่อให้เกิดความมึนเมา และอาจนำไปสู่การเสพติด อีกทั้งหลักฐานทางวิชาการที่มีอยู่ในปัจจุบันบ่งชี้อย่างชัดเจนว่า การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์สัมพันธ์กับความเสี่ยงด้านสุขภาพในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ ความผิดปกติจากการใช้แอลกอฮอล์ (Alcohol Use Disorders: AUDs) โรคตับเรื้อรัง มะเร็งชนิดต่าง ๆ ตลอดจนโรคหัวใจและหลอดเลือด นอกจากนี้ การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ยังอาจก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อบุคคลรอบข้างของผู้ดื่ม เช่น ความรุนแรงในครอบครัว อุบัติเหตุบนท้องถนน และภาระทางสังคมที่เกิดจากการเสพติด ซึ่งเป็นผลกระทบที่สามารถป้องกันได้หากมีมาตรการควบคุมและความตระหนักรู้ในระดับสังคมอย่างเพียงพอ (World Health Organization (WHO), 2024) สำหรับประเทศไทย สถานการณ์การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในช่วงปี 2550 – 2567 พบว่า จำนวนผู้ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 - 2558 แต่กลับลดลงในปี 2560 เป็น 15.9 ล้านคน (ร้อยละ 28.4) และเพิ่มขึ้นอีกครั้งในปี 2567 เป็น 20.9 ล้านคน (ร้อยละ 35.2) ซึ่งแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลากหลาย เช่น การเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและเศรษฐกิจ หรือกลยุทธ์การตลาดของผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (กองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

เพื่อลดผลกระทบดังกล่าว พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 จึงได้รับการตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการในการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตั้งแต่การควบคุมควบคุมฉลาก บรรจุภัณฑ์ และข้อความคำเตือน สถานที่ห้ามจำหน่าย สถานที่ห้ามบริโภค วิธีการจำหน่ายที่กฎหมายห้าม บุคคลที่ห้ามจำหน่าย การบริโภคในสถานที่จำหน่าย วันและเวลาห้ามจำหน่าย การโฆษณา ต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยฉบับที่ 2 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2568 มีผลใช้บังคับวันที่ 8 พฤศจิกายน 2568 (ราชกิจจานุเบกษา, 2551) เพื่อให้มาตรการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีความเหมาะสม เป็นเอกภาพ และทันสมัย แต่ยังมีประเด็นปัญหาในการบังคับใช้ในประเด็นภาวะ “อาชญากรรมล้นเกิน (overcriminalization)” กล่าวคือ ความผิดบางฐานมิได้มีความชั่วร้ายโดยสภาพ หากแต่เป็นเพียงการฝ่าฝืนข้อกำหนดเชิงกำกับดูแลที่รัฐบัญญัติขึ้นเพื่อควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การนำโทษทางอาญามาใช้กับความผิดที่ไม่ร้ายแรงดังกล่าวอาจก่อให้เกิดภาวะ

อาญาเพื่อ ประชาชนได้รับผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพเกินสมควร สร้างภาระต่อกระบวนการยุติธรรมและไม่สอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วน และไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคสาม ที่บัญญัติให้รัฐพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง ประกอบพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มาตรา 21 (8) (ก) (ข) บัญญัติให้การกำหนดโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดใด ให้คำนึงว่าการกระทำนั้นต้องกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวม และเป็นกรณีที่ ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใด เพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้

ในแง่โครงสร้างกระบวนการบังคับใช้ แม้กฎหมายจะกำหนดให้มีพนักงานเจ้าหน้าที่หลายหน่วยงาน อาทิ จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติ การบังคับใช้กฎหมายกลับอยู่ที่บุคลากรจากกระทรวงสาธารณสุขเป็นหลัก ที่ขาดความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ ตักเตือน หรือแนะนำให้แก้ไข ซึ่งไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย แม้ต่อมากฎหมายแก้ไขให้เพิ่มอำนาจให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถตักเตือนหรือสั่งให้ผู้กระทำความผิดระงับหรือแก้ไขการกระทำได้ตามมาตรา 34 (7) และมาตรา 36 แต่ยังเป็นเพียงดุลพินิจที่จะใช้หรือไม่ก็ได้ ไม่ใช่กระบวนการทางปกครองที่สมบูรณ์ ไม่มีกลไกให้ผู้ถูกสั่งสามารถอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งได้ จึงอาจก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและไม่เสมอภาคในการบังคับใช้กฎหมาย ส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชน เนื่องจากเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่ละพื้นที่สามารถใช้ดุลพินิจแตกต่างกัน เช่น พื้นที่หนึ่งเลือก “ตักเตือน” ขณะที่อีกพื้นที่เลือก “ดำเนินคดีอาญา” ทั้งนี้ ในข้อเท็จจริงเดียวกันย่อมก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการบังคับใช้กฎหมาย และกระทบต่อหลัก “ความเสมอภาคของบุคคลต่อกฎหมาย” พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องทั้งจากฝั่งผู้ประกอบการหากดำเนินคดีทันทีโดยไม่ตักเตือน และถูกร้องเรียนจากทางผู้ร้องเรียนหากใช้การตักเตือนโดยไม่ดำเนินคดีทันที ความเสี่ยงรอบด้านนี้อาจทำให้เจ้าหน้าที่เลือกที่จะไม่ดำเนินการใด ๆ ซึ่งจะยิ่งบั่นทอนประสิทธิภาพในการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในภาพรวม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความเหมาะสมในการนำมาตรการทางปกครองมาใช้กับพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับโทษทางอาญา มาตรการทางปกครอง คำสั่งทางปกครอง และหลักความได้สัดส่วน ตลอดจนศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์และเสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของความผิดทางอาญา โทษทางอาญา มาตรการทางปกครอง คำสั่งทางปกครอง โทษทางปกครอง และกระบวนการพิจารณาเพื่อออกคำสั่งทางปกครอง และสั่งลงโทษทางปกครอง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย
- 2) เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายของไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับการกำหนดโทษทางปกครองมาใช้ในกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการนำมาตรการทางปกครองมาใช้กับพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ.2551

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ ตำรา บทความ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตัวบทกฎหมาย คำพิพากษา ความเห็นทางกฎหมาย ข้อมูลสถิติ กฎหมายต่างประเทศ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาปัญหาและข้อจำกัดในการบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับโทษทางอาญาและโทษทางปกครอง พร้อมเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับต่างประเทศ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและวิชาการในการปรับปรุงโครงสร้างและกลไกทางกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.

ผลการวิจัย

- 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของความผิดทางอาญา โทษทางอาญา มาตรการทางปกครอง คำสั่งทางปกครอง โทษทางปกครอง และกระบวนการพิจารณาเพื่อออกคำสั่งทางปกครอง และสั่งลงโทษทางปกครอง

ผลการศึกษาพบว่า มาตรการทางปกครองเป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายปกครองในการกำกับควบคุม แก้ไข ระวัง หรือป้องกันการฝ่าฝืนกฎหมาย โดยมุ่งให้บุคคลหรือผู้ประกอบการกลับเข้าสู่การปฏิบัติตามกฎหมาย มิได้มุ่งประณามความชั่วร้ายเช่นเดียวกับโทษทางอาญา การใช้อำนาจดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้หลักความชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ ฝ่ายปกครองต้องมีกฎหมายให้อำนาจ และใช้อำนาจภายในขอบเขต วัตถุประสงค์ และขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ซึ่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 คือกฎหมายกลางที่กำหนดกรอบและขั้นตอนการใช้อำนาจทางปกครอง กระบวนการพิจารณาเพื่อออกคำสั่งทางปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ ควบคู่ไปกับการประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ผ่านการยกระดับ

นิติฐานะจากผู้รับการกระทำ สู่การเป็นผู้ทรงสิทธิ โดยหลักการนี้ให้ใช้บังคับครอบคลุมเจ้าหน้าที่ผู้ใช้ อำนาจทางปกครองทุกประเภท (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2561; วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2549)

ส่วนโทษทางปกครองเป็นมาตรการลงโทษโดยฝ่ายปกครองต่อผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งทางปกครอง มีวัตถุประสงค์เพื่อบังคับให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายและป้องกันการฝ่าฝืนซ้ำ แม้มีผลเป็นภาระแก่ผู้ฝ่าฝืน เช่น ค่าปรับทางปกครองหรือการพักใช้ใบอนุญาต แต่มีความรุนแรงน้อยกว่าโทษทางอาญา เพราะไม่ทำให้ผู้ฝ่าฝืนมีสถานะเป็นผู้กระทำความผิดอาญาหรือมีประวัติอาชญากรรม (ศุภวัฒน์ สิงห์สูงษ์, 2560; ไพโรจน์ วายุภาพ, 2567)

ข้อดีของมาตรการทางปกครองและโทษทางปกครอง คือ มีความยืดหยุ่น รวดเร็ว และเหมาะสมกับความผิดเชิงกำกับดูแลหรือความผิดทางเทคนิคที่สามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้ โดยไม่จำเป็นต้องนำผู้ฝ่าฝืนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา จึงช่วยลดภาระของตำรวจ อัยการ ศาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และทำให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาถูกใช้กับความผิดที่มีความร้ายแรง อย่างแท้จริง (Packer, Herbert L, 1968; Walker, Nigel, 1968; ไพโรจน์ วายุภาพ, 2567)

อย่างไรก็ตาม การใช้มาตรการทางปกครองต้องอยู่ภายใต้หลักประกันทางกฎหมาย ได้แก่ หลักความชอบด้วยกฎหมาย หลักความโปร่งใส หลักการให้เหตุผล หลักความเสมอภาค หลักความได้ สัดส่วน และหลักการคุ้มครองสิทธิของผู้ได้รับผลกระทบ โดยเฉพาะกรณีคำสั่งทางปกครองกระทบต่อ สิทธิ เสรีภาพ หรือประโยชน์ของประชาชน ผู้ได้รับคำสั่งควรมีโอกาสรับทราบข้อเท็จจริงโต้แย้ง แสดงพยานหลักฐาน และใช้สิทธิอุทธรณ์หรือขอให้ทบทวนคำสั่งก่อนนำคดีไปสู่ศาลปกครอง (ราชกิจจา นุเบกษา , 2539; วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2549; ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2561)

เมื่อนำหลักดังกล่าวมาพิจารณากับพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พบว่า มาตรการทางปกครองมีความเหมาะสมกับความผิดบางฐานที่เป็นความผิด เชิงกำกับดูแลและสามารถแก้ไขได้ เช่น การฝ่าฝืนหลักเกณฑ์เกี่ยวกับฉลาก บรรจุฉลาก วันและเวลา จำหน่าย สถานที่จำหน่าย วิธีการจำหน่าย หรือการโฆษณา โดยรัฐอาจใช้คำสั่งให้แก้ไขหรือระงับการ กระทำภายในระยะเวลาที่กำหนดก่อน หากไม่ปฏิบัติตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงใช้โทษปรับ ทางปกครอง แนวทางนี้ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นขั้นตอน ชัดเจน ได้สัดส่วน และกระทบสิทธิน้อยกว่าการดำเนินคดีอาญา (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2554; ศุภวัฒน์ สิงห์สูงษ์, 2560; ไพโรจน์ วายุภาพ, 2567)

เมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 ซึ่งพระราชบัญญัติ ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายหนึ่งในบัญชี 1 ท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่แก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2568 เองยังกำหนดความผิด ทางพินัยไว้เป็นการเฉพาะเพียงบางฐาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า สำหรับความผิดเชิงกำกับดูแลที่อยู่ภายใต้ การควบคุมอย่างต่อเนื่องของฝ่ายปกครอง การใช้โทษทางปกครองมีความเหมาะสมกว่าความผิดทางพินัย เนื่องจากสามารถเชื่อมโยงกับกระบวนการกำกับดูแลทางปกครองได้โดยตรง ตั้งแต่การตรวจสอบ การแจ้งข้อเท็จจริง การเปิดโอกาสให้ชี้แจง การออกคำสั่งให้ระงับหรือแก้ไข การติดตามผล ตลอดจน

การกำหนดค่าปรับทางปกครองเมื่อไม่ปฏิบัติตาม อันทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีลักษณะเป็นลำดับขั้น และมุ่งให้ผู้ฝ่าฝืนกลับเข้าสู่การปฏิบัติตามกฎหมายมากกว่าการมุ่งลงโทษเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ การปรับเป็นพินัยมิได้มีสถานะเป็นการกระทำทางปกครองหรือคำสั่งทางปกครองตามระบบกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัย การนำระบบดังกล่าวมาใช้เป็นมาตรการหลัก จึงมิได้ตอบปัญหาด้านโครงสร้างกระบวนการทางปกครองซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของการศึกษานี้ โดยเฉพาะการควบคุมการใช้ดุลพินิจ การกำหนดขั้นตอนก่อนออกคำสั่ง และการจัดให้มีกลไกอุทธรณ์หรือทบทวนคำสั่งภายในฝ่ายปกครอง ผู้วิจัยจึงเห็นว่าค่าปรับทางปกครองซึ่งถูกออกแบบให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบมาตรการทางปกครอง มีความเหมาะสมกับความผิดเชิงกำกับดูแลดังกล่าวมากกว่า ทั้งนี้ ต้องกำหนดฐานอำนาจ หลักเกณฑ์ อัตราค่าปรับ และกระบวนการคุ้มครองสิทธิไว้ในระดับพระราชบัญญัติอย่างชัดเจน

ดังนั้น มาตรการทางปกครองและโทษทางปกครองจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการควบคุมความผิดเชิงกำกับดูแลตามกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพราะสอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วนและแนวคิดที่ว่าโทษทางอาญาควรเป็นมาตรการสุดท้ายของรัฐ จึงควรทอนความเป็นอาชญากรรม โดยเปลี่ยนจากโทษทางอาญาไปเป็นโทษทางปกครอง และกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ตรวจสอบได้ และมีกลไกอุทธรณ์คำสั่ง เพื่อให้การใช้อำนาจของฝ่ายปกครองเป็นธรรมและคุ้มครองสิทธิของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2) การศึกษามาตรการทางกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับมาตรการทางปกครองมาใช้ในกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษากฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา มลรัฐเวอร์จิเนียและมลรัฐวอชิงตัน ประเทศสิงคโปร์ และประเทศเยอรมนี เพื่อวิเคราะห์แนวทางการใช้มาตรการทางปกครองและโทษทางปกครองสำหรับนำมาปรับใช้กับกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของไทย ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายต่างประเทศส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้มาตรการทางปกครองก่อนมาตรการทางอาญา โดยยึดหลักความได้สัดส่วน ความยืดหยุ่น และประสิทธิผลของการบังคับใช้กฎหมาย

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา มลรัฐเวอร์จิเนียใช้ประมวลกฎหมายแห่งรัฐเวอร์จิเนีย หมวด 4.1 ว่าด้วยการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และกัญชา โดยมีคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งเวอร์จิเนียเป็นองค์กรหลักในการออกระเบียบ ตรวจสอบสถานประกอบการ ออกคำสั่งทางปกครอง และกำหนดโทษทางปกครอง ในด้านการโฆษณา กฎหมายกำหนดระยะห่าง 500 ฟุตจากพื้นที่อ่อนไหว เช่น โรงเรียน ศาสนสถาน สนามเด็กเล่น หรือพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับเยาวชน การโฆษณาจึงทำได้หากไม่อยู่ในเขตต้องห้ามและเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมาย

ลักษณะเด่นของมลรัฐเวอร์จิเนีย คือ การแจ้งเตือนและให้โอกาสแก้ไขก่อนลงโทษ โดยกรณีโฆษณาภายนอกอาคารที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ผู้ประกอบการแก้ไขหรือถอนป้ายภายใน 30 วัน ก่อนใช้มาตรการลงโทษ กลไกนี้ช่วยให้การใช้อำนาจของรัฐมีความแน่นอน เป็นธรรม และลดการใช้ดุลพินิจโดยพลการ

ส่วนมลรัฐวอชิงตันใช้กฎหมายตามประมวลกฎหมายมลรัฐวอชิงตัน ลักษณะที่ 66 ว่าด้วยการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (Title 66 RCW Alcoholic Beverage Control) โดยมีกระบวนการพิจารณาตามกฎหมายวิธีปฏิบัติทางปกครอง มีผู้พิพากษาศาลปกครองไต่สวนและออกคำสั่งเบื้องต้น ก่อนที่คณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และกัญชาจะออกคำสั่งสุดท้าย และเปิดโอกาสให้อุทธรณ์ต่อศาลได้ อีกทั้งยังกำหนดให้การดื่มสุราในที่สาธารณะเป็น Civil Infraction หรือความผิดทางแพ่งที่ลงโทษด้วยค่าปรับและไม่ก่อประวัติอาชญากรรม

2. ประเทศสิงคโปร์ มีกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2558 (Liquor Control (Supply and Consumption) Act 2015) โดยใช้มาตรการทางปกครองควบคุมกับโทษทางอาญา เช่น ระบบใบอนุญาต เงื่อนไขการจำหน่าย เวลาเปิดทำการ เขตควบคุมสุรา คำสั่งห้ามเข้าพื้นที่ คำสั่งให้ผู้เมาสุราออกจากพื้นที่สาธารณะ และคำสั่งปิดสถานประกอบการชั่วคราวในกรณีเร่งด่วน

ระบบของสิงคโปร์ให้อำนาจแก่ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่รัฐมนตรี ผู้บัญชาการตำรวจ เจ้าพนักงานออกใบอนุญาต และเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ ทำให้สามารถควบคุมปัญหาได้รวดเร็ว โดยเฉพาะเขตควบคุมสุราหรือพื้นที่เสี่ยงสูง ในด้านมาตรการทางปกครอง สิงคโปร์ใช้ระบบใบอนุญาตเป็นเครื่องมือหลัก และเปิดโอกาสให้ชี้แจงก่อนแก้ไข พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต รวมทั้งมีกระบวนการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ (Liquor Appeal Board มาตรา 25-26) และอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีในกรณีคำสั่งของตำรวจหรือผู้บัญชาการตำรวจ (มาตรา 27)

สำหรับการโฆษณาและการสื่อสารการตลาด สิงคโปร์กำกับผ่านประมวลหลักปฏิบัติว่าด้วยโฆษณา (Singapore Code of Advertising Practice) และองค์กร ASAS (Advertising Standards Authority of Singapore) โดยใช้มาตรการทางสังคม เช่น การเผยแพร่ข้อมูลผู้ฝ่าฝืนต่อสาธารณะ (Naming and Shaming) หรือการระงับพื้นที่โฆษณาโดยเจ้าของสื่อ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดประวัติอาชญากรรม

3. ประเทศเยอรมนี ใช้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพื่อสร้างสมดุลระหว่างเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การคุ้มครองเด็กและเยาวชน และความสงบเรียบร้อยของสังคม กฎหมายหลักได้แก่ กฎหมายคุ้มครองเยาวชน (Jugendschutzgesetz (JuSchG)) สนธิสัญญาคุ้มครองผู้เยาว์ในสื่อ (Jugendmedienschutz-Staatsvertrag (JMStV)) และกฎหมายว่าด้วยร้านอาหารและสถานบริการ (Gaststättengesetz (GastG)) ซึ่งใช้ระบบใบอนุญาตควบคุมสถานประกอบการที่จำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพื่อบริโภคในร้าน

สาระสำคัญของกฎหมายเยอรมนี คือ การใช้มาตรการทางปกครองเป็นกลไกหลัก โดยกำหนดให้การฝ่าฝืนหลายกรณีเป็นความผิดทางปกครอง (Ordnungswidrigkeiten) และใช้โทษปรับทางปกครอง เช่น การขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้เยาวชน การขายผ่านตู้จำหน่ายอัตโนมัติ หรือการโฆษณาที่ดึงดูดเยาวชน แนวทางนี้ช่วยลดโทษผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดภาระ

กระบวนการยุติธรรมทางอาญา และไม่ทำให้ผู้กระทำความผิดมีประวัติอาชญากรรมโดยไม่จำเป็น อีกทั้งยังเหมาะสมกับความผิดประเภท mala prohibita “การกระทำที่ผิดเพราะกฎหมายห้ามไว้”

ดังนั้น ผลการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่า แนวทางที่เหมาะสมคือการใช้มาตรการทางปกครองก่อนมาตรการทางอาญา เช่น การแจ้งเตือน การให้แก้ไข การออกคำสั่งให้ระงับการกระทำ การกำหนดโทษปรับทางปกครอง และการเปิดช่องให้อุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง แนวทางดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และความสมดุลในการบังคับใช้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของไทย

อภิปรายผล

1. ความเหมาะสมของการใช้มาตรการและโทษทางปกครองแทนโทษทางอาญาสำหรับความผิดเชิงกักกัดูแล

จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการนำมาตรการทางปกครองมาใช้กับพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สามารถอภิปรายผลได้ว่า โครงสร้างการบังคับใช้กฎหมายของไทยยังคงให้น้ำหนักกับโทษทางอาญาเป็นมาตรการหลักในความผิดหลายฐาน แม้บางฐานความผิดจะมีลักษณะเป็นเพียงความผิดเชิงกักกัดูแล หรือเป็นความผิดเพราะกฎหมายห้าม มิใช่ความผิดที่มีความชั่วร้ายโดยสภาพ เช่น ความผิดเกี่ยวกับฉลาก บรรจุภัณฑ์ เวลา สถานที่ วิธีการจำหน่าย การบริโภคในบางสถานที่ต้องห้าม และการโฆษณาหรือการสื่อสารการตลาดบางลักษณะ การใช้โทษอาญากับความผิดดังกล่าวอย่างกว้างขวางจึงอาจไม่สอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วน และอาจทำให้เกิดปัญหาการใช้กฎหมายอาญาเกินความจำเป็น อย่างไรก็ตาม ความผิดบางฐานยังคงโทษทางอาญาไว้ โดยเฉพาะความผิดที่กระทบต่อเด็ก เยาวชน ความปลอดภัยสาธารณะ หรือชีวิตและร่างกายของประชาชน เช่น การจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แก่บุคคลอายุต่ำกว่า 20 ปี การจำหน่ายแก่ผู้มีอาการเมเอนจนครองสติไม่ได้ หรือการบริโภคที่สัมพันธ์กับความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุบนท้องถนน สอดคล้องรัฐธรรมนูญฯ (2562) ศึกษาเรื่อง “ความรับผิดชอบทางกฎหมายสำหรับผู้ประกอบการที่จำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แก่ผู้มีเมเอน” ซึ่งเสนอให้กำหนดความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ชัดเจนและเหมาะสมกับความร้ายแรงของการกระทำ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและผลกระทบต่อสังคม ดังนั้น การนำมาตรการทางปกครองมาใช้จึงมิได้หมายถึงการลดความเข้มงวดของกฎหมาย แต่เป็นการจัดระดับมาตรการให้เหมาะสมกับลักษณะของความผิด

ในส่วนของความผิดเชิงธุรกิจหรือการกักกัดูแลผู้ประกอบการ ผลการศึกษาสอดคล้องสุคันธรส กลับกลาย เรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์” ซึ่งเสนอให้ใช้มาตรการควบคุมผู้จำหน่าย ผู้ซื้อ เวลา สถานที่ และระบบใบอนุญาต รวมทั้งมาตรการพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตในกรณีฝ่าฝืนซ้ำ แนวคิดดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ว่า การกักกัดูแลเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ควรมีมาตรการทางปกครองที่ยืดหยุ่น เป็นลำดับขั้น

และตรวจสอบได้ เพื่อให้รัฐสามารถควบคุมผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำเป็นต้องใช้โทษอาญาในทุกกรณี

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานของพศิน วรเนติโพธิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับความผิดที่มีลักษณะไม่ร้ายแรง: ศึกษาเฉพาะพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย” พบว่า กฎหมายไทยจำนวนมากกำหนดโทษอาญาไว้กับความผิดที่มีลักษณะร้ายแรงโดยสภาพ ทำให้เกิดปัญหาความไม่สัดส่วนระหว่างความผิดกับโทษ และควรพิจารณาใช้มาตรการอื่นแทนโทษทางอาญาในความผิดที่ไม่ร้ายแรง ผลการศึกษานี้จึงยืนยันว่า ความผิดตามกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ควรถูกจำแนกตามระดับความร้ายแรง มิใช่ใช้โทษอาญาเป็นมาตรการหลักในทุกกรณี

เมื่อพิจารณาในเชิงทฤษฎี ความผิดตามกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บางฐานมีลักษณะใกล้เคียงกับความผิดประเภท mala prohibita คือ ความผิดที่เกิดจากข้อห้ามของกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการจัดระเบียบสังคม มากกว่าความผิดประเภท mala in se ซึ่งเป็นความผิดที่ชั่วร้ายโดยสภาพ เช่น ความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน สอดคล้องกับงานของพระครูโกศลธรรมานุสิฐ (ประสิทธิ์ อโสโก) และพระอธิการจาลึก สดญโต (2568) ศึกษาเรื่อง “หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความแตกต่างของความผิดทางอาญา และความผิดทางปกครอง” พบว่า โทษทางปกครองเหมาะสมกับความผิดที่ไม่ร้ายแรงและมีลักษณะเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบทางปกครอง ขณะที่โทษอาญาควรใช้กับการกระทำที่มีผลกระทบรุนแรงกว่า ดังนั้น แนวทางที่เหมาะสมในการนำมาตราการทางปกครองมาใช้กับพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ คือ การปรับโครงสร้างบทกำหนดโทษโดยแยกฐานความผิดตามระดับความร้ายแรง ความผิดที่กระทบต่อเยาวชน ความปลอดภัยสาธารณะ หรือชีวิต และร่างกายควรคงโทษอาญาไว้ ส่วนความผิดเชิงกำกับดูแลที่สามารถแก้ไขได้ควรเปลี่ยนเป็นโทษทางปกครอง

2. ความจำเป็นของระบบบังคับใช้ทางปกครองแบบเป็นลำดับขั้น

จากผลการศึกษาพบว่า กฎหมายไทยยังขาดระบบมาตรการทางปกครองที่มีลำดับขั้นชัดเจน แม้กฎหมายฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจะเพิ่มอำนาจให้เจ้าหน้าที่ตักเตือนเป็นหนังสือ หรือออกคำสั่งให้ระงับ เลิก หรือแก้ไขการกระทำได้ แต่บทบัญญัติดังกล่าวยังมีลักษณะเปิดช่องให้ใช้ดุลพินิจ มิได้กำหนดเป็นขั้นตอนบังคับก่อนการลงโทษ จึงอาจทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการบังคับใช้กฎหมาย และทำให้การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ สอดคล้องกับงานของจิรวุฒิ ลิปิพันธ์ และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง “ภาพรวมกฎหมายควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในประเทศไทยและต่างประเทศในปัจจุบัน” พบว่า กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของไทยยังมีข้อจำกัดด้านประสิทธิภาพการบังคับใช้ และควรศึกษาแนวทางจากต่างประเทศเพื่อนำมาพัฒนาตราการทางกฎหมายให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า หลายประเทศมิได้ใช้โทษอาญาเป็นกลไกหลักในทุกกรณี แต่ใช้ระบบมาตรการทางปกครองควบคู่กับมาตรการลงโทษ เช่น การแจ้งเตือน การให้แก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด การออกคำสั่งทางปกครอง การปรับทางปกครอง และการเปิดช่องให้อุทธรณ์คำสั่งได้ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วน เพราะรัฐยังคงสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ลดผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนและผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในกรณีความผิดที่สามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้

ดังนั้น ควรกำหนดกระบวนการบังคับใช้แบบสองขั้นตอน ได้แก่ ขั้นแรก การออกคำสั่งทางปกครองให้แก้ไข ระวัง หรือเลิกการกระทำภายในระยะเวลาที่กำหนด และขั้นที่สอง หากไม่ปฏิบัติตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงใช้โทษทางปกครองเป็นค่าปรับทางปกครอง การพักใช้ใบอนุญาต หรือการเพิกถอนใบอนุญาต พร้อมทั้งต้องมีกลไกอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ได้รับผลกระทบและควบคุมการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

กล่าวโดยสรุป การนำมาตรการทางปกครองมาใช้กับกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มิใช่การลดทอนประสิทธิภาพของการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ แต่เป็นการทำให้กฎหมายมีความเหมาะสม ได้สัดส่วน และเป็นธรรมมากขึ้น กล่าวคือ โทษอาญาควรถูกสงวนไว้สำหรับความผิดที่มีความร้ายแรง ส่วนความผิดเชิงกำกับดูแลควรใช้มาตรการทางปกครองที่มีขั้นตอนชัดเจน ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้อุทธรณ์คำสั่งได้ อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย ลดภาระกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และทำให้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของไทยสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและแนวทางของต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีปัญหาสำคัญ คือ การใช้โทษทางอาญาเป็นมาตรการหลักกับความผิดหลายฐานที่มีลักษณะเป็นความผิดเชิงกำกับดูแล ซึ่งความผิดเหล่านี้มิได้มีลักษณะร้ายแรงโดยสภาพ การใช้โทษอาญาจึงอาจเกินความจำเป็น ไม่สอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วน และก่อให้เกิดภาวะอาชญากรรมล้นเกิน ทำให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาโดยไม่จำเป็น

นอกจากนี้ กฎหมายยังมีปัญหาด้านโครงสร้างการบังคับใช้ เนื่องจากมาตรา 34 (7) และมาตรา 36ให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจในการตักเตือนหรือสั่งให้แก้ไข แต่ยังมีได้กำหนดให้เป็นขั้นตอนบังคับที่ชัดเจน และยังขาดกลไกอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองภายในฝ่ายปกครอง ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายอาจไม่เป็นระบบและไม่เสมอภาค

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะให้ปรับโครงสร้างบทกำหนดโทษโดยแยกฐานความผิดตามระดับความร้ายแรง

ควรจำแนกฐานความผิดตามระดับความร้ายแรงเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความผิดร้ายแรงที่ควรคงโทษทางอาญา เช่น การกระทำที่กระทบต่อเยาวชน ความปลอดภัยสาธารณะ หรือความสงบเรียบร้อย และ 2) ความผิดเชิงก้ำกึ่งที่ไม่ก่ออันตรายร้ายแรง ควรใช้มาตรการทางปกครองแทน เพื่อให้โทษได้สัดส่วน ลดผลกระทบต่อนิติประชาชน และลดภาระกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ด้านกระบวนการบังคับใช้

1) แก้ไขมาตรา 34 (7) และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ควรแก้ไขมาตรา 34 (7) โดยตัดถ้อยคำเกี่ยวกับการ “ตักเตือน” ออก และกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองโดยตรง ดังนี้

“มาตรา 34 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(7) สั่งให้ผู้กระทำความผิดระงับหรือแก้ไขการกระทำนั้น ซึ่งรวมถึงการสั่งให้ระงับการเผยแพร่สื่อโฆษณา”

นอกจากนี้ ควรแก้ไขมาตรา 36 ให้เป็นกระบวนการบังคับใช้กฎหมายแบบมีขั้นตอน โดยกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องออกคำสั่งให้ระงับหรือแก้ไขการกระทำก่อน หากผู้กระทำความผิดไม่ปฏิบัติตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงดำเนินคดีหรือใช้มาตรการลงโทษตามกฎหมาย ดังนี้

“มาตรา 36 เมื่อพบการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 พนักงานเจ้าหน้าที่จะสั่งให้ระงับหรือแก้ไขการกระทำนั้น ซึ่งรวมถึงการสั่งให้ระงับการเผยแพร่สื่อโฆษณา ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการควบคุมประกาศกำหนด หากพนักงานเจ้าหน้าที่ได้สั่งให้ระงับหรือแก้ไขการกระทำตามวรรคหนึ่งแล้ว แต่ผู้กระทำความผิดไม่ดำเนินการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีตามพระราชบัญญัตินี้”

2) ออกระเบียบคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่

ควรออกระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

(1) จำแนกความผิดเป็นความผิดร้ายแรง ความผิดที่แก้ไขได้โดยใช้คำสั่งทางปกครองก่อน และความผิดไม่ร้ายแรงที่ควรใช้ค่าปรับทางปกครอง

(2) เปิดโอกาสให้คู่กรณีชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานก่อนออกคำสั่ง

(3) กำหนดแบบฟอร์มคำสั่งทางปกครองมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

(4) ติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่ง โดยยุติเรื่องเมื่อปฏิบัติครบถ้วน และใช้มาตรการลงโทษเมื่อไม่ปฏิบัติตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

3) ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบอุทธรณ์และทบทวนคำสั่งทางปกครอง ควรกำหนดกลไกอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองไว้เป็นการเฉพาะ ควรจัดตั้ง “คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์” ระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานคร เพื่อทบทวนข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และการใช้ดุลพินิจ โดยมีอำนาจยืนยัน แก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือเพิกถอนคำสั่งทางปกครองได้

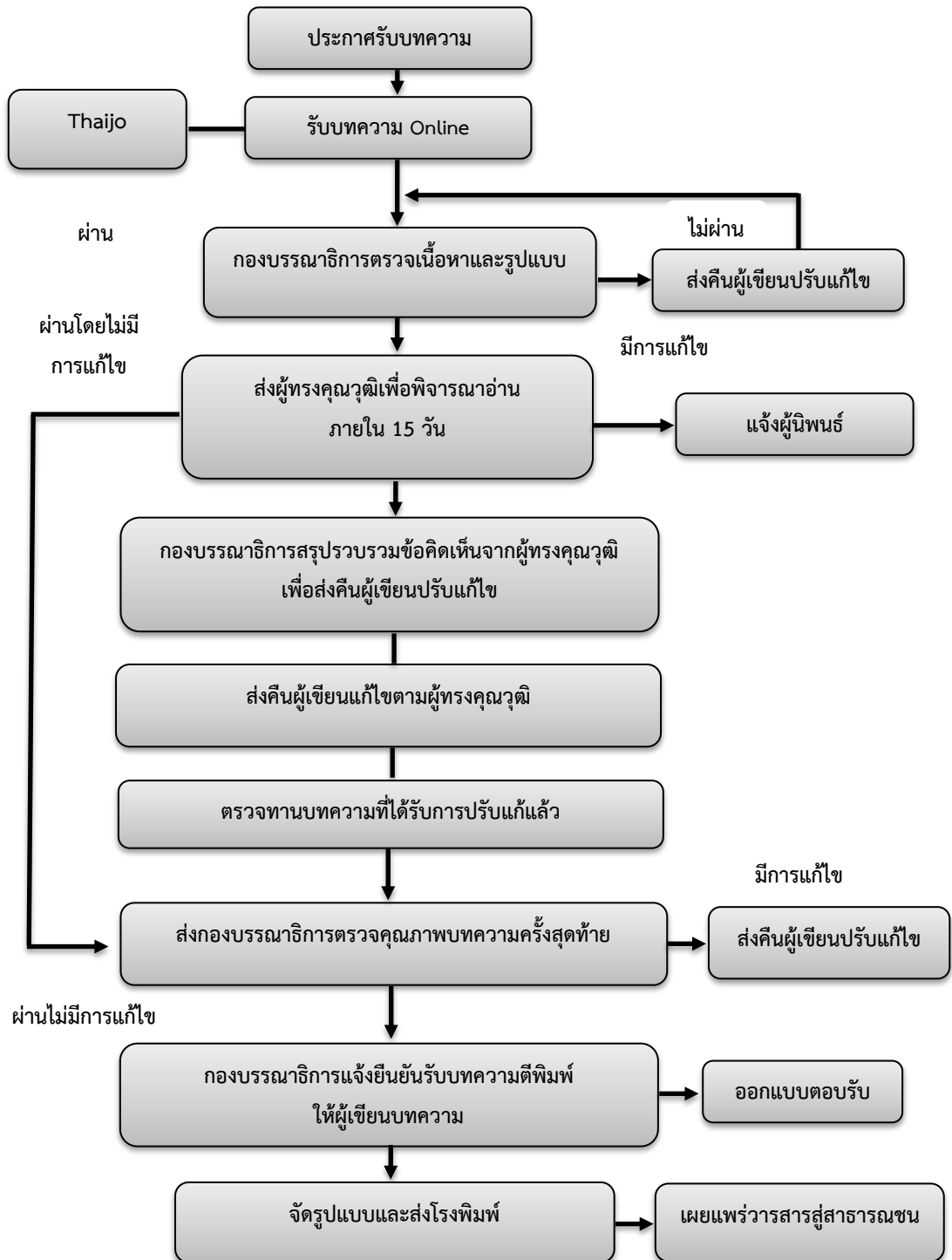
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรกำหนดหลักเกณฑ์การขอลาการบังคับตามคำสั่งทางปกครอง เพื่อให้ผู้ได้รับคำสั่งสามารถขอระงับการบังคับไว้ชั่วคราวในกรณีที่เกิดความเสียหายร้ายแรงและยากแก่การเยียวยา โดยต้องพิจารณาควบคู่กับประโยชน์สาธารณะและภารกิจในการคุ้มครองสุขภาพประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *การสำรวจสถานการณ์การสูบบุหรี่และการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของประชากร พ.ศ. 2567*. สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2568 จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/YG#gsc.tab=0.
- จิรวุฒิ ลิปิพันธ์ และคณะ. (2566). ภาพรวมกฎหมายควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในประเทศไทยและต่างประเทศในปัจจุบัน. *วารสารกฎหมายและสังคมรังสิต*, 5(2), 16-33.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2561). *คำอธิบายกฎหมายปกครอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ธัญวรัตน์ ดุลยพงศ์พันธ์. (2562). ความรับผิดทางกฎหมายสำหรับผู้ประกอบการที่จำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แก่ผู้มึนเมา. ใน *วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูโกศลธรรมานุสิฐ (ประสิทธิ์ อโศโก) และพระอธิการจาลึก สญญโต. (2568). หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความแตกต่างของความผิดทางอาญา และความผิดทางปกครอง. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 8(1), 276-288.
- พระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539. (2539). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 60 ก หน้า 1 (14 พฤศจิกายน 2539).
- พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 33 ก หน้า 34 (13 กุมภาพันธ์ 2551)

- พศิน วรเนติโพธิ์. (2563). ปัญหาการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับความผิดที่มีลักษณะไม่ร้ายแรง: ศึกษาเฉพาะพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาตามกฎหมายไทย. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพโรจน์ วายุภาพ. (2567). *คำอธิบายปรับเป็นพินัย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2539). *พระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539*. เล่ม 113 ตอนที่ 60 ก หน้า 1 (14 พฤศจิกายน 2539).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). *พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551*. เล่ม 125 ตอนที่ 33 ก หน้า 34 (13 กุมภาพันธ์ 2551).
- วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2549). *วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองในระบบกฎหมายเยอรมัน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2554). *กฎหมายปกครองภาคทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร : นิติราษฎร์.
- ศุภวัฒน์ สิงห์สุวงศ์. (2560). *เกณฑ์พิจารณาในการเลือกกำหนดโทษทางปกครองแทนโทษอาญาการ. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางปกครองในการตรา กฎหมาย ส่วนที่ 3*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- Packer, Herbert L. (1968). *The Limits of the Criminal Sanction*. Stanford: Stanford University Press.
- Walker, Nigel. (1968). *Crime and Punishment in Britain: An Analysis of the Penal System in Theory*. Law, and Practice: Edinburgh University Press.
- World Health Organization (WHO). (2024). *Global status report on alcohol and health and treatment of substance use disorders*. World Health Organization. Retrieved from <https://www.who.int/publications/i/item/9789240096745>.

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารศึกษิตาลัย



คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ



1. ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารศึกษิตาลัย

1.1 บทความวิชาการ ได้แก่ งานเขียนทางวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ข้อยุติ ข้อเสนอแนะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนค้นคว้าจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้ววิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล

1.2 บทความวิจัย (Research article) ได้แก่ บทความที่นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ ทั้งในด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ เป็นการนำเสนอปัญหาที่ผู้เขียนได้ศึกษาหรือประเด็นที่ต้องการคำตอบ มีการกำหนดกรอบแนวคิด การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสรุปปัญหาอย่างชัดเจน อันเป็นการสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน

2. การจัดเตรียมบทความ

วารสารศึกษิตาลัย ได้กำหนดการเตรียมต้นฉบับไว้ ดังนี้

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 12 – 14 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษขอบบน 3.81 ซม. ขอบล่าง 2.54 ซม. ขอบซ้าย 2.54 ซม. ขอบขวา 1.5 ซม. กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัด พร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้ โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุสังกัดหรือหน่วยงาน และ E-mail พิมพ์ด้วยตัวอักษรปกติอยู่ใต้ชื่อเรื่อง โดยเรียงมาทางด้านขวา

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

- 5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด
- 7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)
- 8) ส่งบทความต้นฉบับที่ E-mail : Sjmcunk@gmail.com

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป มีความกะทัดรัด และสั้น
- 2) บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหาการวิจัยกรอบแนวคิดและระบุวัตถุประสงค์การวิจัย
- 3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน
- 5) สรุป (Conclusion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป
- 6) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) หมายถึง ประเด็นที่ผู้วิจัย เสนอแนะขึ้นมาจากผลการวิจัย หรือข้อค้นพบจากการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อให้ข้อมูล คำแนะนำแนวทาง หรือวิธีการใด ๆ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำ ข้อเสนอแนะไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนา การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน หรือการบริหารจัดการ เป็นต้น
- 7) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ในเนื้อเรื่องเท่านั้น ใช้การอ้างอิงแบบ APA

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)

- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference) การอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้ระบบ APA

3. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมดก่อนส่งต้นฉบับ ผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสารเพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่ม ใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน และปีที่พิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง โดยการกรอกข้อมูลอ้างอิงในฟังก์ชันการอ้างอิง ของโปรแกรม Microsoft Word 2010 เป็นต้นไป เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย เพราะอวิชาเป็นปัจจัย สังขารทั้งหลายจึงมี เพราะสังขารเป็นปัจจัย วิญญาณจึงมี ฯลฯ ความเกิดขึ้นแห่งกองทุกข์ทั้งหมดนี้ มีได้ด้วยประการ ฉะนั้น” (ส.น. 16/35/75) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สมภาร พรหมทา, 2555)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2550)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโรและคณะ, 2558)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระมหาทวิ มหาปณฺโญ. (2557). ดุลยภาพชีวิตเชิงพุทธ เพื่อความมีอายุยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง// (เลขหน้าที่ย่าง).//
สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สมพร รุ่งเรืองกลกิจ. (2553). พระพุทธศาสนากับงานสุขภาพจิต. ใน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส
(บรรณาธิการ). พระพุทธศาสนากับการฟื้นตัวจากวิกฤติการณ์โลก. (หน้า 3-20).
กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่
ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

บรรจบ บรรณรุจิ. (2557). พระวัคกลีในคัมภีร์บาลี : จุดเชื่อมโยงที่ยังไม่พบ. วารสารบัณฑิตศึกษา
ปริทรรศน์, 10(2), 25-44.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ : ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม, / (เล่มที่ย่าง, หน้าเลขหน้าที่ย่าง).
สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ปรีชา พิณทอง. (2532). คอล่า. ใน สารานุกรมภาษาอีสาน-ไทย-อังกฤษ, (หน้า 173). อุบลราชธานี :
ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, /เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

เปรียญ 10. (22 พฤษภาคม 2562). เหลียวหลังแลหน้ามหาจุฬาฯ ทางเลือกสำหรับคนชนบท. เดลินิวส์, น. 5.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา.// ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระมหาประหยัด ปณฺญาวโร (สุนนท์). (2542). จริยธรรมในลำกลอน. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
แม่ชีกฤษณา รักษาโณมและคณะ. (2556). รูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทาง
พระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : กระบวนการเปลี่ยนแปลง “เส้นทางบุญ”
สู่ “เส้นทางธรรม”. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช).

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

โกเมทร์ อ่อนนุช. (5 พ.ย. 2560). ความเชื่อเรื่องนาคในพระพุทธศาสนา. (นางสาวเจนจิรา พุ่มแก้ว,
ผู้สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// สืบค้นเมื่อ/จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2562). สิ่งแรกในพระพุทธศาสนา (4). สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2562
จาก https://www.matichonweekly.com/column/article_193297

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง (ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของ โครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2547). จาริกบุญ-จาริกธรรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.

ประพันธ์ ศุภสร. (2554). อัมมสันตติ: วิธีการตอบปัญหาเรื่องกรรมกับอนัตตาของพระนาคเสน. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 7(1), 54-61.

สมภาร พรหมทา. (2534). อดีตากับอนัตตาในพุทธปรัชญาเถรวาท. ใน ดุษฎีนิพนธ์อักษรศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาปรัชญา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา พิณทอง. (2532). คอลัมน์. ใน สารานุกรมภาษาอีสาน-ไทย-อังกฤษ, (หน้า 173). อุบลราชธานี: ด้านสหราชอาณาจักรพิมพ์ จำกัด.

พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ สมมาปัญญา). (2555). การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาคเนย์ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ. เรียกใช้เมื่อ 4 กันยายน 2556 จาก <https://is.gd/zOr2aQ>

Boo Elizabeth. (1990). *Ecotourism: The Potentials and Pitfalls*. Vol. 1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.

Kiarash, A. (2007). Human Dignity in Islamic Bioethics. *The Iranian Journal of Allergy*, 6 (5), 25-28.

4. เงื่อนไขของบรรณาธิการ

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินบทความแล้ว มีความเห็นให้แก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ หากรายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยนั้น ไม่ตรงกับแนวทางของวารสารปัญญาปณิธาน หรือไม่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์แล้ว ผู้นิพนธ์บทความจะได้รับลิงก์วารสาร ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความ

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียนบทความ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุล ผู้สนับสนุนบทความ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 300 คำ)

(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

(ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า) (16 pt)

1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างอิงนโยบาย กฎหมาย หรือ แนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....
2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างอิงงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....
3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....
4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

- 1.....(16 pt).....
- 2.....(16 pt).....
- 3.....(16 pt).....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

.....

องค์ความรู้ใหม่ (18pt) (ถ้ามี)

(16 pt) ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18pt)

(16pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดได้ใจความพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง : (18 pt) อ้างอิงแบบ APA

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

.....

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความ วิชาการ

ชื่อบทความ(ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ(อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนบทความ(ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้สนับสนุนบทความ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด(ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด(อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

สรุป (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt) อ้างอิงแบบ APA

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

.....(16 pt).....

.....

แบบฟอร์มนำส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารศึกษิตาลัย
วัดศรีสมังคล์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

1. ชื่อ-ฉายา-นามสกุลของผู้นิพนธ์บทความ

(ภาษาไทย).....

ชื่อ-ฉายา-นามสกุลของผู้นิพนธ์บทความ

(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่ง :

() อาจารย์ มหาวิทยาลัย.....() บุคคลทั่วไป

() นิสิต/นักศึกษา มหาวิทยาลัย.....

ระดับ ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ประเภทบทความ () บทความวิจัย () บทความวิชาการ () อื่น

(ภาษาไทย).....

(ภาษาอังกฤษ).....

2. สถานที่ติดต่อผู้นิพนธ์บทความ

ที่อยู่ติดต่อสะดวกที่สุด.....

.....โทรศัพท์.....E-mail.....

เมื่อคณะกรรมการของวารสารพิจารณาแล้ว มีมติให้แก้ไขปรับปรุงบทความ ข้าพเจ้ามีความยินดียอมรับไปแก้ไขตามมติดังกล่าว และข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และไม่ได้คัดลอกหรือดัดแปลงมาจากของผู้ใดทั้งสิ้น

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ชำระค่าธรรมเนียมขอตีพิมพ์บทความลงในวารสารศึกษิตาลัย ตามอัตราที่ได้กำหนดไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้นิพนธ์บทความ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ : กรุณาส่งแบบฟอร์มไปที่ สำนักงานวารสารศึกษิตาลัย วัดศรีสมังคล์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย หรือที่ E-mail: Sjmckunk@gmail.com