



วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
JOURNAL OF MCU Social Science Review



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 0936359515 E-mail: journal.ssr@mcu.ac.th
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr>



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
Journal of MCU Social Science Review

| ปีที่ 14 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-สิงหาคม 2568

Vol. 14 No. 4 July-August 2025 |



วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
JOURNAL OF MCU
ISSN (Print) : 2985-1319
ISSN (Online) : 2985-1335
Social Science Review

ปีที่ 14 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-สิงหาคม 2568

Vol. 14 No. 4 July-August 2025

JSSR



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





วารสาร มจร

สังคมศาสตร์ปริทัศน์

JOURNAL OF MCU *Social Science Review*

ปีที่ 14 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม 2568

จำนวนพิมพ์: 100 เล่ม

เลขมาตรฐานสากล

ISSN 2985-1319 (Print)

ISSN 2985-1335 (Online)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร

วารสารฯ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความคุณภาพสูงในด้านสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจและการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหา ให้แก่สังคม เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

- 1) บทความวิชาการ (Academic Article)
- 2) บทความวิจัย (Research Article)
- 3) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (เริ่มปี 2565 เป็นต้นไป)

- ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์
- ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน
- ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน
- ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม
- ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม
- ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน - ธันวาคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)



บรรณาธิการ:

สุมาลี บุญเรือง
sumalee31130@hotmail.com

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

กองบรรณาธิการ:

พระเมธาวิเชียร
psbud@hotmail.com
ธีรโชติ เกิดแก้ว
tongin2000@gmail.com
บุษกร วัฒนบุตร
busaaiey2516@gmail.com
ปริมปรีชญ์ คณินพศุตย์
jpkhaninphasut@gmail.com
วันชัย สุขตาม
wanchai2526@srnu.ac.th
วันทนา เนาว์วัน
wanthana_nt@hotmail.com
สายชล ปัญญชิต
saicholpa@g.swu.ac.th
อนันต์ อุปสอด
ananupsod9541@gmail.com

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ประเทศไทย

กองจัดการวารสาร:

ฝ่ายเลขานุการ:

นิกร ศรีราช
พระมหาสมัค อติภทโท

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายศิลปกรรม:

สุรียา รักษาเมือง
พระพลวัฒน์ สพลโ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายการเงิน:

วรรณที สุวรรณจิรไพศาล
กษพรณ บุญเทียน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายพิสูจน์อักษร:

พระปลัดสมนึก ธีรบุญโญ
นายณเรศ ฤทธิเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย



ฝ่ายกฎหมาย:

ธัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 035-248-000 ต่อ 8555-56 โทรสารต่อ 8545 www.chong0053@gmail.com

๙๐-----๙๑



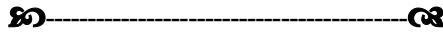
วารสาร มจร

สังคมศาสตร์ปริทัศน์

JOURNAL OF MCU *Social Science Review*

Vol. 14 No. 4 July - August 2025

Number of prints: 100 copies



International Standard Serial Number (ISSN):

ISSN 2985-1319 (Print)

ISSN 2985-1335 (Online)

Objectives and Scope of the Journal:

The journal has a policy to publish high quality articles in the field of social sciences and related subjects such as Buddhism, Political Science, Public Administration, Business Administration and Education including the problems analysis to provides solutions for the society. Articles are accepted, both, in Thai and English.

Types of works published in the journal:

- 1) Academic Articles
- 2) Research Articles
- 3) Book Review

Publication is 6 issues per year:

Issue 1 January-February

Issue 2 March - April

Issue 3 May - June

Issue 4 July - August

Issue 5 September - October

Issue 6 November - December

Consideration and selection of articles:

Each article will be rigorously reviewed by at least 3 scholars and experts in the fields without knowing the authors' names and, likewise, the authors do not know the reviewers' names: double-blind system peer review.



Editor-in-chief:

Sumalee Boonrueang
sumalee31130@hotmail.com

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Editorial Board Members:

Phramedhavinaiyaros
psbud@hotmail.com

Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Teerachoot Kerdkaew
tongin2000@gmail.com

Faculty of Liberal Arts, Huachiew Chalermprakiet
University, Thailand

Busakorn Watthanabut
busaaiey2516@gmail.com

Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand

Purimpratch Khaninphasut
jpkhaninphasut@gmail.com

School of Educational Studies,
Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Wanchai Suktam
wanchai2526@srnu.ac.th

Faculty of Humanities and Social Sciences
Surindra Rajabhat University, Thailand

Wanthana Nowwan
wanthana_nt@hotmail.com

Faculty of Management Science
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Saichol Panyachit
saicholpa@g.swu.ac.th

Faculty of Social Sciences Srinakharinwirot University,
Thailand

Anan Upsod
ananupsod9541@gmail.com

Faculty of Humanities and Social Sciences
Lampang Rajabhat University, Thailand

Journal Manager Team:

Secretary:

Nigorn Srirat

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Phramaha Samak Atibhaddho

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Fine Arts Department:

Suriya Raksamueng

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Phra Phonlawat Sapalo

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Finance Department:

Wantanee Suwanjiraphaisan

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand



Kotchaphan Bunthian

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Proofreading Department:

Phrapalad Somnuek Dhirapañño

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Naret Ritthidej

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Legal Team:

Tatchanan Isaradej

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

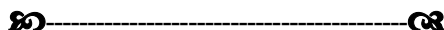
The Office Journal of MCU Social Science Review

Graduate School of Political Science Faculty of Social Sciences

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phra Rajrattanamoli Building (Nakhon Khemapali),
4th Floor, 79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170.

Published by:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House 79Moo 1, Lam Sai, Wang Noi,
Ayutthaya. 13170. Call. 035-248 - 000, ext. 8555-56 Fax.8545 www.chong0053@gmail.com





บทบรรณาธิการ



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 14 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2568 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Reviewer) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

สมศักดิ์ บุญเรือง

ผศ. ดร.สมาลี บุญเรือง

บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์



สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
บทบรรณาธิการ	(7)
สารบัญ	(8)

บทความวิจัย:

๒๐--๒๔

๒๐--๒๔

การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของ
คณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม

- ๒ พระเมธีวัชรประชาทร (ประยูร นนทิโย),
พระครูวิโรจน์กาญจนเขต (นนทกฤต ทีปภโร) 1-10

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัด
เชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

- ๒ สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์, ชัยศักดิ์ คล้ายแดง 11-24

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน
Generation Z กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- ๒ ฉัตรจุฑา ลิ้มะพันธุ์, มนัสสินี บุญมีศรีสง่า, ระชานนท์ ทวีผล,
ธีระวัฒน์ จันทิก 25-37

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

- ๒ สุวิมล นพรัตน์, วรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล, เพ็ญสุข เกตุมณี 38-50

การศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติและความพร้อม
ในการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

- ๒ ปิติวัฒน์ ผันผาย, วรณพงค์ บุญศิริธรรมชัย 51-63



ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

๖ กฤตญาพร อินทรเพชร

64-76

พุทธบูรณาการเพื่อบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การ
ดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๖ พระอดิศักดิ์ อนุโลโย

77-90

อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน
แผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

๖ ปาณิสสร วังษ์แป้น, กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่

91-104

การพัฒนาสมรรถภาพทางกายและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาล
ตำบลวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ด้วยโปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทย
บำบัด

๖ ทรงศรี ตุ่นทอง, ประทุม ศรีรักษา, อภิสรร์ ภาชนะวรรณ,
ณัฐนิชาห์ เสาร์รักษา, สุรีพร สอนง่าย, สิริพร ดาววัน

105-117

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจ
จ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

๖ เฉลิมยุทธ พวงแก้ว, เจตน์สุฤษฎี สังขพันธ์, ชุติมา หวังเบญจหมัด

118-128

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๖ อมรรัตน์ นภาพงษ์, สุรียา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

129-143

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

๖ สุกัญญา พรอมอารักษ์, วาโร เฟ่งสวัสดิ์, เอกลักษณ์ เพียสา

144-158



ความดึงดูดขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของ
นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ฅ ญัฐฐิชา เข้าสัมพันธ์, วรรณภา ลือกิตินันท์, ธนภณ นิธิเชาวกุล 159-172

การวิเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย

ฅ สุภัทรชัย สีสะใบ, พระมหาสมชาย ขนติสรโณ,
พระเมธาวิญญูสร (สุเทพ พุทธจรรยา) 173-183

การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาล
ในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม

ฅ พิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ 184-195

ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ฅ มณีนรัตน์ สระดอกบัว, รัตนาวิ โชติกพนิช, สุรัตนา อติพัฒน์ 196-209

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2

ฅ ชฎาภรณ์ ก้อนครบุรี, อัครวิณ เสนิชัย 210-224

ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร

ฅ จามจุรี ฐานวิเศษ, พิษณุภา ยืนยาว, นภาพรณ ยอดสิน 225-236

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการทำงานในโรงแรมของแรงงานในอนาคต
ในยุคปัญญาประดิษฐ์

ฅ นรินทร์สิริ เชียงพันธ์ 237-249



ปัจจัยที่มีต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดไดนาบีเดียน

พิชชาพร มงคลวงศ์โรจน์, อุ๋นเรื่อน เล็กน้อย 250-262

ECONOMIC AND CULTURAL SIGNIFICANCE OF MARINE AND
COASTAL RESOURCES: IMPACT ON COMMUNITY IDENTITY AND
LIVELIHOOD STABILITY

Yarnaphat Shaengchart, Pongsakorn Limna,
Saranchana Asanprakit, Rittichai Kongsabai,
Supaprawat Siripipatthanakul 263-274

บทความวิชาการ:

๑๐-๑๑

การลักขโมยไฟฟ้าเพื่อขูดบิตคอยน์ : อาชญากรรมทางเศรษฐกิจสมัยใหม่
ที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

ซัชพงศ์ ภาคเดช 275-287

ประสิทธิภาพและข้อจำกัดของการชี้มูลทางวินัยโดยคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการลงโทษในภาคราชการ

ธัชฎา มาศ อุไรวรรณ 288-299

อีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนไทย-จีน : โอกาสและความท้าทายของ SMEs ไทย
กับตลาดจีน

ระพีพร มหาพรหม, ประภัศสร ไพบูลย์ฐิติพรชัย, รุ่งรติศ เมืองลือ 300-311

การกำหนดนโยบายสาธารณะตามแนวสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาล
ในภาครัฐ

วนิดา ตรงดี 312-322

ภาคผนวก 323

กระบวนการพิจารณาบทความ 324

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง 326



การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนา
ของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม*

MANAGEMENT OF PUBLIC WELFARE WORK ACCORDING TO BUDDHIST
PRINCIPLES OF THE SANGHA OF SAMUT SONGKHRAM PROVINCE



พระเมธีวัชรประชาทร (ประยูร นนทิโย),
พระครูวิโรจน์กาญจนเขต (นันทกฤต ทีปังกรโร)

Phramethivajaraprachathorn (Prayoon Nandiyo),
Phrakruwirotkanjanakhet (Nanthakrit Teepangkaro)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: 6401104008@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพทั่วไป 2. ศึกษากระบวนการ และ 3. แนวทางการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 35 รูปหรือคน ประกอบด้วย พระสังฆาธิการ ตัวแทนภาครัฐ นักวิชาการศาสนา และผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า จุดแข็งสำคัญ คือ การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินงานและความสามารถในการสื่อสารหลักธรรมอย่างเข้าใจง่าย อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดนโยบาย และการสำรวจความต้องการของประชาชน แม้จะได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วนและมีโอกาสใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี แต่ยังคงเผชิญความท้าทายด้านการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ งบประมาณที่จำกัด และความไม่แน่นอนทางการเมืองและเศรษฐกิจ ในด้านกระบวนการ คณะสงฆ์ได้บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างครอบคลุม ทั้งการวางแผน การปฏิบัติการ ตรวจสอบ และการปรับปรุง โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีการพัฒนา บุคลากร การสร้างเครือข่าย และการประเมินผลกระทบทางสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของชุมชนที่สำคัญคณะสงฆ์ได้



น้อมนำหลักธรรมสำคัญมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการหลักทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เข้ากับการบริหารสมัยใหม่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน จัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งพระสงฆ์และฆราวาสอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านหลักพุทธธรรม การบริหารโครงการ การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกับชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจเพื่อสังคม

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; งานสาธารณสงเคราะห์; หลักพระพุทธศาสนา

Abstract

This research article aimed: 1. To study the general conditions, 2. To study the process, and 3. To study the management guidelines for public welfare work of the Sangha of Samut Songkhram Province, conducted by qualitative research using semi-structured interviews and focus group discussions with 35 stakeholders, including monks, government representatives, religious scholars and experts. The data were analyzed by descriptive interpretation.

The findings revealed significant strengths in the Sangha's application of the Sufficiency Economy Philosophy to their operations and their ability to communicate Buddha's teachings in an accessible manner. However, limitations were identified in strategic planning, policy formulation, and assessment of public needs. While benefiting from multi-sector support and technological opportunities, the organization faced challenges including a shortage of specialized personnel, limited budget, and political-economic uncertainties. In terms of process management, the Sangha successfully integrated Buddhist principles with modern management practices across planning, implementation, monitoring, and improvement phases. Their approach emphasized stakeholder participation, technology utilization, personnel development, network building, and continuous social impact assessment to ensure efficient, transparent operations that effectively address community needs. Notably, the Sangha had concretely implemented key Buddhist principles by integrating Dana, generosity, Piyavaca, kind speech, Atthacariya, beneficial conduct, and Samanattata impartiality with modern management practices. They established clear vision, mission, and goals, implemented appropriate organizational structures, and built collaborative networks across all sectors. The organization also prioritized



continuous development of both monastic and lay personnel, focusing on Buddhist principles, project management, technology utilization, and community engagement to enhance their social service effectiveness.

Keywords: Management; Public Service Work; Buddhist Principles

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ก่อให้เกิดปัญหาสังคมที่ซับซ้อนและทวีความรุนแรงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาโครงสร้างประชากรที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุความอ่อนแอของสถาบันครอบครัว การขยายตัวของสังคมเมือง ปัญหายาเสพติด พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ ในเยาวชน ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ค่านิยมและวิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ภาครัฐพยายามแก้ไขปัญหาสังคมผ่านนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง แต่การพัฒนาส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่ภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจ โดยละเลยมิติทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทย ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาคาดความสมดุลและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยเฉพาะในระดับพื้นที่ชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสังคม

สถาบันพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะคณะสงฆ์ไทยนับเป็นหนึ่งในสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการเยียวยาและแก้ไขปัญหาสังคมมาตั้งแต่อดีต ผ่านงานสาธารณสงเคราะห์ซึ่งมีรากฐานจากหลักพุทธธรรมที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งทางวัตถุและจิตใจ (พุทธทาสภิกขุ, 2512) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่าการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทยยังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านการขาดรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน ขาดการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และขาดการบูรณาการองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จังหวัดสมุทรสงครามถือเป็นพื้นที่ที่มีความโดดเด่นทางด้านวัฒนธรรมและศาสนา มีวัดกว่า 100 แห่งกระจายอยู่ในสามอำเภอ โดยคณะสงฆ์ในพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาชุมชนและการแก้ไขปัญหาสังคมในท้องถิ่น ทั้งการสงเคราะห์ทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจ การสนับสนุนทางการศึกษา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในพื้นที่ยังประสบปัญหาในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และขาดการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาให้เหมาะสมกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป



ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงครามจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพทั่วไปกระบวนการและแนวทางการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงครามผ่านการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับพันธกิจของคณะสงฆ์ในการสงเคราะห์และพัฒนาสังคมตามหลักพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยบูรณาการวิธีการเก็บข้อมูลสองรูปแบบ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง พิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 25 ท่าน เพื่อเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยพัฒนาแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างชัดเจน ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดที่ออกแบบมาเฉพาะเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย การใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นและประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่

3.2 การสนทนากลุ่มเฉพาะใช้แนวคำถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อกระตุ้นการอภิปรายระหว่างผู้เข้าร่วม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนดการที่วางแผนไว้ล่วงหน้า โดยขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาและจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อประกันความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล การสัมภาษณ์ดำเนินไปจนกระทั่งครอบคลุมทุกประเด็นตามกรอบการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยพยายามรักษาความหมายและน้ำเสียงดั้งเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งปรับปรุงการนำเสนอให้มีความชัดเจนและกระชับ โดยตัดทอนข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก ทีมวิจัยประกอบด้วยผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จดบันทึก และผู้ช่วยทั่วไป ร่วมกันเก็บข้อมูลจากการสนทากลุ่มเฉพาะ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยคงรักษาความหมายและบริบทของข้อมูลไว้อย่างครบถ้วน

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า คณะสงฆ์มีจุดแข็งในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการวางแผนและดำเนินงาน สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ พระสงฆ์ยังมีความสามารถในการสื่อสารหลักธรรมให้เข้าใจง่าย และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม พบว่า ยังมีจุดอ่อนในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดนโยบาย การมอบหมาย ความรับผิดชอบ รวมถึงการสำรวจความต้องการของประชาชนและการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ยังขาดความชัดเจน ทั้งนี้ คณะสงฆ์มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนสามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีศักยภาพในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ปัญหาการประสานงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ตลอดจนผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19 และความไม่แน่นอนทางการเมือง

2. กระบวนการในการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย มีการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้อย่างลงตัว โดยครอบคลุมกระบวนการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผน - มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ
2. การนำแผนไปปฏิบัติ - มีการมอบหมายภารกิจให้แต่ละวัดรับผิดชอบ เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและให้บริการ
3. การตรวจสอบ - มีการจัดตั้งคณะกรรมการ



ตรวจสอบที่มีความเป็นกลางและมีความรู้ความสามารถ ดำเนินการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอตามแผนงาน นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และประยุกต์ใช้หลักธรรมควบคู่ไปกับหลักการบริหารสมัยใหม่ 4. การปรับปรุงแก้ไข - มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และริเริ่มโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามอย่างจริงจังของคณะสงฆ์ในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพเกิดความโปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง โดยใช้การผสมผสานระหว่างหลักพุทธธรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ และแนวทางการบริหารจัดการได้อย่างลงตัวและกลมกลืน

3. การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า คณะสงฆ์ได้มีการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำหลักธรรมสำคัญ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการวางแผนยุทธศาสตร์ จัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ คณะสงฆ์ยังได้ริเริ่มโครงการต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การพัฒนาอาชีพ การช่วยเหลือผู้ที่ตกอยู่ในสภาวะเปราะบาง และการพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคามยั่งยืนผ่านการส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของชุมชน พัฒนาระบบการระดมทุนที่มีความหลากหลาย และบูรณาการงานสาธารณสงเคราะห์เข้ากับการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบทางสังคมที่มีความครอบคลุม และนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นถึงความพยายามของคณะสงฆ์ในการประยุกต์ใช้หลักธรรมคำสอนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมสมัยใหม่ได้อย่างกลมกลืนและมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและสังคมให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนตามแนวทางของพระพุทธศาสนาต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงครามมีจุดแข็งในด้านการประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการวางแผนและดำเนินงานตลอดจน



ความสามารถในการสื่อสารหลักธรรมอย่างเข้าใจง่าย แต่มีจุดอ่อนในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดนโยบาย และการสำรวจความต้องการของประชาชน โดยมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี แต่ก็ต้องเผชิญอุปสรรคเรื่องการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ งบประมาณที่จำกัด และสถานการณ์ความไม่แน่นอนทางการเมืองและเศรษฐกิจ ทั้งนี้เป็นเพราะคณะสงฆ์ตระหนักถึงความสำคัญในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการแต่อาจยังขาดทักษะและองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ในบางด้าน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเรืองเดช ถาวรธมโม (2554) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การกิจของวัดประสบความสำเร็จคือการที่พระสงฆ์ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด สามารถสร้างศรัทธาแก่ประชาชน รวมถึงการใช้หลักธรรมเป็นฐานในการสร้างความร่วมมือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกองแผนงาน กองแผนงาน กรมการศาสนา (2542) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชนได้แก่ ความสามารถพิเศษและคุณลักษณะของเจ้าอาวาส ตลอดจนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

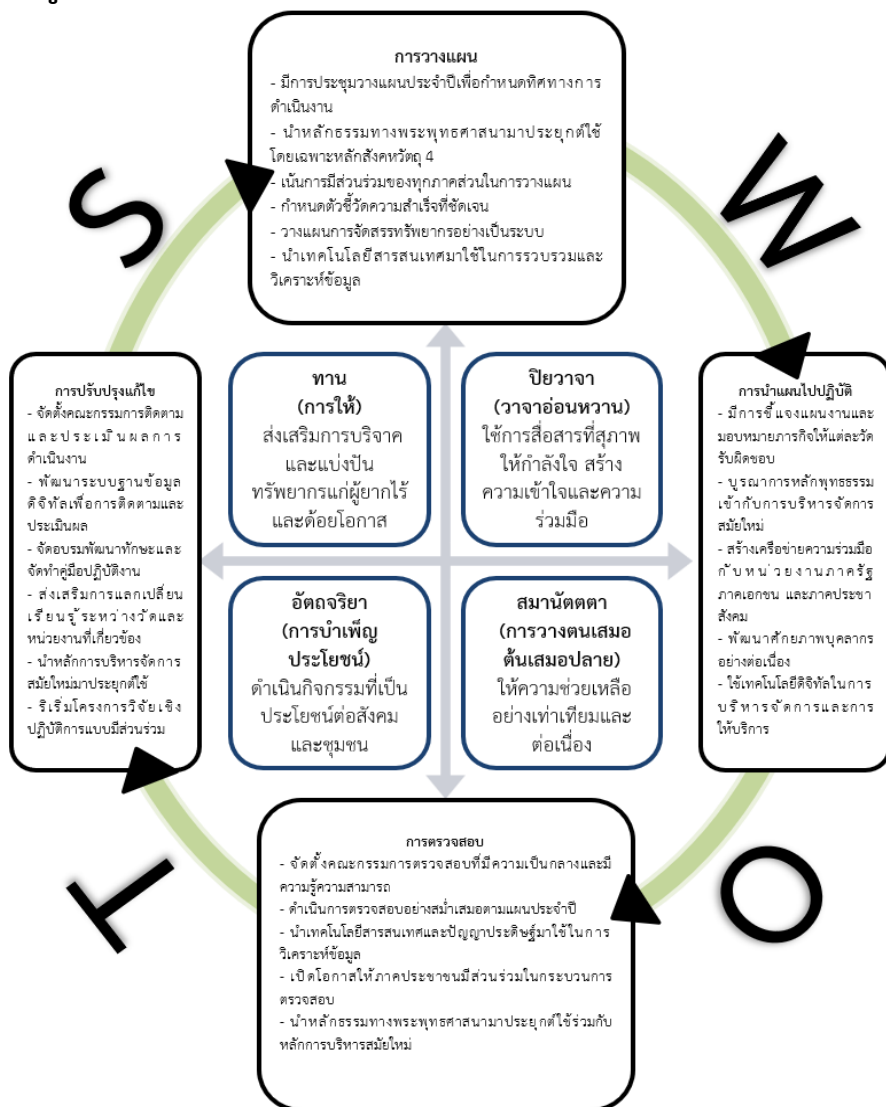
2. การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม มีการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข โดยเน้นการมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่าย และการประเมินผลกระทบทางสังคมอย่างต่อเนื่อง เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะคณะสงฆ์มีความตระหนักในการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โดยบูรณาการหลักธรรมเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่อย่างลงตัว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพูนสุข มาศรีงสรรค์ (2555) ที่พบว่าการจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธที่มีประสิทธิภาพต้องบูรณาการหลักธรรมเข้ากับแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์สูงสุดในการเข้าถึงและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉาน ตรรกวิจารณ์ (2550) ที่พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่มีประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรจำเป็นต้องมีตัวแบบที่ชัดเจนในการพัฒนาซึ่งต้องเน้นการมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมอย่างเหมาะสม

3. คณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงครามมีการประยุกต์ใช้หลักทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตาในการทำงานสาธารณสงเคราะห์ โดยเน้นการวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การสร้างเครือข่าย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การริเริ่มโครงการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม และการประเมินผลกระทบทางสังคมอย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นการสร้างคามยั่งยืนและการพึ่งพาตนเองของชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากคณะสงฆ์มีความตระหนักในการประยุกต์ใช้หลักธรรมสำคัญทางพุทธศาสนาเพื่อตอบสนองความต้องการของ



สังคมโดยการผสมผสานเข้ากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชน และสังคมให้ยั่งยืน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์จรัญ จารุณโม (2556) ที่พบว่า วัดและคณะสงฆ์ที่ทำงานสาธารณสงเคราะห์ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่และปฏิบัติงาน อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย สุขตาม (2557) ที่พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงพุทธที่มี ประสิทธิภาพต้องอาศัยพุทธธรรมเป็นฐานคิดและนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับทฤษฎีการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งในระดับโลกิยธรรมและระดับโลกุตระธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์ควรกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่ชัดเจน โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิดการพัฒนาสังคมสมัยใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. ควรมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ รวมถึงการพัฒนากลไกการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการสาธารณสุขประโยชน์ของวัดอย่างต่อเนื่อง
3. ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาสังคมในการพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์อย่างบูรณาการ เพื่อระดมทรัพยากรและองค์ความรู้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรพัฒนาหลักสูตรอบรมและพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ ทั้งในด้านการบริหารโครงการ การจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี และการประยุกต์หลักพุทธธรรมสู่การปฏิบัติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสังคม
2. ควรจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์เชิงพุทธ รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางสังคมตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์
3. ควรพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายภาคประชาชนในการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของวัด ผ่านการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างจิตอาสา รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมเชิงพื้นที่เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในวงกว้าง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในแต่ละภูมิภาคของไทย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัจจัยความสำเร็จ ข้อจำกัดและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่
2. ควรวิจัยและพัฒนาตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานสาธารณสุขสงเคราะห์เชิงพุทธ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการขยายผลสู่การพัฒนางานสาธารณสุขสงเคราะห์ในระดับประเทศต่อไป
3. ควรมีการวิจัยแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการสร้างความยั่งยืนขององค์กรสาธารณสุขประโยชน์ ผ่านการพัฒนาโมเดลธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) หรือกลไกทางการเงินที่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส



เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมการศาสนา. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กรมการศาสนา.
- ณาน ตรรกวิจารณ์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (ดุสิตพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระมหาเรืองเดช ถาวรธมโม. (2554). การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนวัดไผ่ล้อม ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์จรัญ จารุธมโม. (2556). บทบาทการปฏิบัติศาสนกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2512). พระบรมธรรม. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์.
- พูนสุข มาศรีสรรค์. (2555). การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 4(1), 221-242.
- วันชัย สุขตาม. (2557). การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ : แนวทางใหม่สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์. วารสารมหาวิทยาลัยกรุงเทพคริสเตียน, 20(4), 561-576.





ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่
ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ*

FACTORS INFLUENCING THE TRAVEL INTENTION TO LOCAL CRAFT
COMMUNITIES IN CHIANGMAI AMONG LGBTQ+ TRAVELERS



สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์, ชัยศักดิ์ คล้ายแดง

Surasit Udomthanavong, Chaisak Khlai Daeng

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: surasit53@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นของกลุ่มหลากหลายทางเพศ 2. ศึกษาระดับความคิดเห็นของภาพลักษณ์การท่องเที่ยว แรงจูงใจ และความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และ 3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่เคยไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 30-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัท และรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ด้านพฤติกรรมการท่องเที่ยว พบว่า ส่วนใหญ่ตั้งใจมาพักผ่อน โดยเดินทางด้วยพาหนะส่วนตัว ใกล้เคียงกับเดินทางโดยเครื่องบิน เดินทางกับเพื่อน รองลงมาคือคู่รัก ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมที่ซื้อส่วนใหญ่เป็นเสื้อผ้า รองลงมาเป็นเครื่องประดับ วัตถุประสงค์ในการซื้อผลิตภัณฑ์หัตถกรรมเพื่อใช้เอง ส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ พบว่า ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวและแรงจูงใจ



ในการท่องเที่ยวส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีหลากหลายทางเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความตั้งใจไปเที่ยว; ชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่น; กลุ่มบุคคลที่มีหลากหลายทางเพศ

Abstract

This study aimed 1. to examine the tourism behavior of LGBTQ+ tourists visiting local craft communities, 2. To investigate the levels of perception regarding destination image, travel motivation, and intention to visit local craft communities in Chiang Mai, and 3. To explore the factors influencing the intention to visit local craft communities in Chiang Mai among LGBTQ+ tourists. The study employed a quantitative survey method. Data were collected using a questionnaire from a sample of 400 LGBTQ+ individuals who had previously visited handicraft communities in Chiang Mai. Descriptive statistics percentage, mean, and standard deviation were used to analyze general information, while inferential statistics, including multiple linear regression analysis, were applied to test the relationships and influences among variables.

The results showed that most respondents were aged 30-39, held a bachelor's degree, worked as company employees, and earned a monthly income between 20,001 and 30,000 Baht. Regarding travel behavior, the primary purpose of visiting Chiang Mai was for leisure. Most respondents traveled by private car, followed by air travel, and were accompanied by friends or partners. The most commonly purchased handicraft products were clothing and accessories, mainly for personal use. The inferential analysis revealed that both destination image and travel motivation significantly influenced the intention to visit local craft communities in Chiang Mai among LGBTQ+ tourists, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Travel Intention; Local Craft Communities; LGBTQ+

บทนำ

ภาคท่องเที่ยวมีความสำคัญกับเศรษฐกิจในภาคเหนือ จากมูลค่าทางเศรษฐกิจคิดเป็นร้อยละ 9.6 ของ GRP ภาคเหนือ เกี่ยวข้องกับแรงงานร้อยละ 46 ในภาคบริการ จึงสามารถสร้างและกระจายรายได้ไปสู่ผู้ประกอบการในพื้นที่ไม่น้อย แม้ว่าโควิด 19 ทำให้ภาคท่องเที่ยวสะดุดการเดินทางระหว่างประเทศชะงัก แต่ภายหลังที่สถานการณ์คลี่คลาย นักท่องเที่ยวต่างชาติ



ทยอยกลับมาเที่ยวภาคเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดเชียงใหม่ ใกล้เคียงกับช่วงก่อนโควิด พร้อมกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลง จังหวัดเชียงใหม่เป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวเชิงชุมชนหัตถกรรมที่มีความโดดเด่นในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น งานฝีมือ และวัฒนธรรมพื้นถิ่น ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์จากไม้ ผ้าไหม ผ้าทอมือ เครื่องปั้นดินเผา หรือเครื่องเงิน งานหัตถกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่แสดงออกถึงอัตลักษณ์ของชุมชน แต่ยังสามารถสร้างรายได้ให้กับชาวบ้านอย่างยั่งยืน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567)

ในขณะเดียวกัน กลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) กำลังกลายเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวระดับโลก ด้วยพฤติกรรมใช้จ่ายที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของนักท่องเที่ยวทั่วไป รวมถึงมีแนวโน้มในการเดินทางท่องเที่ยวมากขึ้น โดยองค์การการท่องเที่ยวโลก (UNWTO) และสถาบันด้านการตลาดหลายแห่งรายงานตรงกันว่า กลุ่ม LGBTQ+ มีอำนาจการซื้อสูงกว่า 3.9 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปีทั่วโลก และมากกว่า 75% ของกลุ่มนี้วางแผนเดินทางอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อปี (United Nations World Tourism Organization (UNWTO), 2017) นอกจากนี้ยังพบว่า นักท่องเที่ยวกลุ่ม LGBTQ+ หรือกลุ่มหลากหลายทางเพศเป็นตลาดที่ใหญ่และมีมูลค่าสูงถึง 6.64 ล้านล้านบาท มีกำลังซื้อสูงกว่านักท่องเที่ยวทั่วไปถึงร้อยละ 40 กลุ่มนี้จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย สำหรับประเทศไทย โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ากลุ่ม LGBTQ+ มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนและเริ่มเปิดเผยตัวตนในที่สาธารณะมากขึ้น สะท้อนให้เห็นผ่านกิจกรรมทางสังคม เช่น งาน Chiang Mai Pride ซึ่งจัดขึ้นต่อเนื่องหลายปี และมีส่วนส่งเสริมบรรยากาศแห่งความหลากหลายและการยอมรับในสังคมท้องถิ่น (Chiang Mai Citylife, 2020) ถึงแม้กลุ่ม LGBTQ+ จะมีศักยภาพในด้านการท่องเที่ยว แต่การศึกษาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเดินทางของกลุ่มนี้ โดยเฉพาะในบริบทของการท่องเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ยังมีอยู่อย่างจำกัด งานวิจัยของบุษราภรณ์ กอบกิจพานิชผล และพลกร แก้วทิพย์ (2565) ที่ศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว LGBTQ+ ในเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว (5A: Accessibility, Accommodation, Attractions, Activities, Amenities) รวมถึงแรงจูงใจภายใน (Push Factors) เช่น ความต้องการหลีกเลี่ยงจากความจำเจ และแรงจูงใจภายนอก (Pull Factors) เช่น ความงามของวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว (5A) มีบทบาทสำคัญต่อความตั้งใจในการเดินทางของนักท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงความน่าสนใจ ความสะดวก และความพร้อมของแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจเดินทางและการกลับมาเยือนซ้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเข้าถึง ที่พักที่มีคุณภาพ แหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่น และกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว ล้วนมีผลต่อการรับรู้ประสบการณ์เชิงบวกและความตั้งใจในการท่องเที่ยวในอนาคต (Hu & Lu, 2024)



ภาพลักษณ์ของสถานที่ท่องเที่ยว คือ ความรู้และความรู้สึกของคนที่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้ที่เราสร้างขึ้นเอง (Morachat, 2003) ระบุว่าในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวประกอบด้วย 5A คือ 1. สิ่งดึงดูดใจ 2. การเดินทางเข้าถึง 3. ที่พัก 4. สิ่งอำนวยความสะดวก และ 5. กิจกรรมต่าง ๆ ภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว (5A) มีบทบาทสำคัญต่อความตั้งใจในการเดินทางของนักท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงความน่าสนใจ ความสะดวก และความพร้อมของแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจเดินทางและการกลับมาเยือนซ้ำ (นภัทร อักษรดี และชลธิศ ดาราวงษ์, 2024) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการเข้าถึง ที่พักที่มีคุณภาพ แหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่น และกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว ล้วนมีผลต่อการรับรู้ประสบการณ์เชิงบวกและความตั้งใจในการท่องเที่ยวในอนาคต (Hu & Lu, 2024) นอกจากนี้ Crompton (1979) กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจด้านการท่องเที่ยว (Travel Motivation Theory) มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยว โดยแยกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ แรงจูงใจเชิงผลัก เช่น ความต้องการพักผ่อนหรือหนีจากความเครียด และแรงจูงใจเชิงดึง (Pull Factors) เช่น ความน่าสนใจของจุดหมายปลายทางหรือกิจกรรมเฉพาะในท้องถิ่น ซึ่งเมื่อทั้งสองปัจจัยทำงานร่วมกัน ก็จะส่งผลต่อระดับความตั้งใจในการเดินทางของนักท่องเที่ยว แรงจูงใจในการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเดินทางของนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะในการเลือกไปยังชุมชนหัตถกรรม ซึ่งแรงจูงใจ และความต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่มักเป็นแรงผลักดันหลักให้นักท่องเที่ยวจำนวนมากแสวงหาความแท้จริงของวัฒนธรรมท้องถิ่นผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหัตถกรรม เช่น การทำผ้า การปั้น หรือการแกะสลัก (Richards, 2011) แรงจูงใจดังกล่าวยังส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและเพิ่มมูลค่าให้กับชุมชนในเชิงเศรษฐกิจและวัฒนธรรม (United Nations World Tourism Organization (UNWTO), 2012) โดยความตั้งใจไปเที่ยวได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความสนใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น ความรู้สึกคาดหวังจากประสบการณ์ และแรงจูงใจส่วนบุคคล (Lam & Hsu, 2006) การเข้าใจแนวคิดนี้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวางแผนการตลาดและพัฒนา กิจกรรมการท่องเที่ยวที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยวเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว มีการศึกษาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นที่ไม่เน้นเรื่องเพศ ทำให้การศึกษาปัจจัยเหล่านี้โดยเฉพาะในกลุ่ม LGBTQ+ ที่มีความสนใจด้านการท่องเที่ยวเชิงหัตถกรรมท้องถิ่น จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด การบริหารจัดการการท่องเที่ยว และการสร้างสรรค์ประสบการณ์ที่ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายใหม่ เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง และส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศไทยในฐานะประเทศที่เปิดรับความหลากหลายทางเพศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลหลากหลายทางเพศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดท่องเที่ยวต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นของกลุ่มบุคคลหลากหลายทางเพศ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของภาพลักษณ์การท่องเที่ยว แรงจูงใจ และความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีหลากหลายทางเพศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ นักท่องเที่ยวกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่เคยไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ อายุ 20 ปีขึ้นไป

2.2 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสำรวจพฤติกรรมและความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แบบสมัครใจตอบแบบสอบถาม ตามหลักจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 384 คน เพื่อให้ง่ายในการรวบรวมและประมวลผล ได้จัดเก็บข้อมูล จำนวน 400 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด การบริหาร หลักการ เครื่องมือ ตลอดจน เนื้อหาสาระสำคัญและผลงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามและสอบถามความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.5 จึงนำไปค่าความเชื่อมั่น

3.4 วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ กลุ่มหลากหลายทางเพศที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไปในกรุงเทพมหานครที่เคยไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรม และไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ตรวจสอบความเป็นปรนัย และความสมบูรณ์ของข้อคำถาม เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Model) โดยใช้



โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, 1974) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ได้ 0.913 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับที่ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 (Cortina, 1993)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง จำนวน 400 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายคุณลักษณะ และคุณสมบัติของประชากร ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ อายุ 30-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัท และรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมด้านการท่องเที่ยว พบว่า วัตถุประสงค์การมาเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ตั้งใจมาพักผ่อน โดยเดินทางด้วยพาหนะส่วนตัว ใกล้เคียงกับเดินทางโดยเครื่องบิน เดินทางกับเพื่อน รองลงมาคือคู่รัก คนเดียว และครอบครัวตามลำดับ ผลลัพธ์ที่ห้ผลกระทบที่ซื้อส่วนใหญ่เป็นเสื้อผ้า รองลงมาเป็นเครื่องประดับ วัตถุประสงค์ในการซื้อผลิตภัณฑ์ที่ห้ผลกระทบท้องถิ่นเพื่อใช้เอง รองลงมาเป็นของฝาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งหมด 8 ตัวแปร มาตราวัดโดยการนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย และระดับความหมายของค่าเฉลี่ยสรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรได้แต่ละตัวได้ ดังนี้

3.1.1 ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ด้านการเดินทางเข้ามาถึง (Accessibility) มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.15 ซึ่งพบว่า นักท่องเที่ยวเน้นการเดินทางที่สะดวกเข้าถึงได้ง่าย

3.1.2 ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ด้านที่พัก (Accommodation) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.18 ซึ่งพบว่า ระบบความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัวเป็นสิ่งที่นักท่องเที่ยวต้องการ

3.1.3 ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ด้านสิ่งดึงดูดใจ (Attractions) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.36 ซึ่งพบว่า ความน่าสนใจของผลิตภัณฑ์ที่ห้ผลกระทบที่แสดงความเอกลักษณ์เฉพาะ



3.1.4 ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (Activity) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.31 ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เป็นของตนเอง

3.1.5 ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.15 ซึ่งพบว่า เน้นความสะดวกสบายของสถานที่ สถานที่จอดรถ และห้องน้ำเพียงพอ

3.1.6 ปัจจัยดึงดูดในการท่องเที่ยว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.05 ซึ่งพบว่า นักท่องเที่ยวให้ความสนใจในกิจกรรม และสถานที่

3.1.7 ปัจจัยผลักดันในการท่องเที่ยว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.02 ซึ่งพบว่า ต้องการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ สถานที่ใหม่ ๆ ที่สนใจ และหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย

3.1.8 ความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.06 ซึ่งพบว่า นักท่องเที่ยวตั้งใจมาเที่ยวชุมชนหัตถกรรม เพราะความสนใจในตัวผลิตภัณฑ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ ด้วยวิธี Enter

ภาพลักษณ์ การท่องเที่ยว	Collinearity Statistics						
	B	S.E.	Beta	t	sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.069	0.139		0.500	0.617*		
การเดินทางเข้าถึง (X1)	0.063	0.054	0.061	1.161	0.246	0.259	3.864
ที่พัก (X2)	0.150	0.058	0.145	2.601	0.010*	0.228	4.387
สิ่งดึงดูดใจ (X3)	0.123	0.051	0.124	2.437	0.015*	0.274	3.646
กิจกรรมการท่องเที่ยว (X4)	0.186	0.065	0.135	2.858	0.004*	0.319	3.136
สิ่งอำนวยความสะดวก (X5)	0.401	0.048	0.398	8.418	0.000*	0.319	3.130
Dependent Variable (Y): ความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ							
R Square (R^2) = 0.695, Adjusted R Square = 0.692, SE= 0.408 p-Value 0.05*							

จากตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (R^2) เท่ากับ 0.695 หรือคิดเป็นร้อยละ 69.50 และได้ทดสอบค่า R^2 ที่เป็นค่าที่น่าเชื่อถือได้โดยการเปรียบเทียบกับค่า Adjusted



$R^2=0.69$ หรือคิดเป็นร้อยละ 69.20 เป็นค่าใกล้เคียงกับ R^2 มาก แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (R^2) มีความน่าเชื่อถือ โดยพยากรณ์การรับรู้คุณค่า โดยคิดเป็นร้อยละ 69.50 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 31.50 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ ตรวจสอบ Multicollinearity โดยค่า Tolerance ที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวมีค่าตั้งแต่ 0.228-0.319 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นค่าที่พิสูจน์ได้ว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด พบว่าค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 3.130-4.387 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเอง หรือไม่มีปัญหา Multicollinearity (Hair et al., 2010) โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ถดถอย คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.557 + 0.401(X_5) + 0.186(X_4) + 0.0150(X_2) + 0.123(X_3); R^2 = 0.695$$

จากตารางที่ 1 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ที่พัก สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรมการท่องเที่ยว และอำนวยความสะดวก และเมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระ พบว่า ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวด้านที่พัก ($\beta=0.145$) ด้านสิ่งดึงดูดใจ ($\beta=0.124$) ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ($\beta=0.135$) และด้านอำนวยความสะดวก ($\beta=0.398$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ ด้วยวิธี Enter

ภาพลักษณ์ การท่องเที่ยว	Collinearity Statistics					
	B	S.E.	Beta	t	sig.	Tolerance VIF
ค่าคงที่	0.376	0.195		1.931	0.044*	
ปัจจัยดึงดูด (X6)	0.165	0.069	0.150	2.400	0.017*	0.347 2.881
ปัจจัยผลักดัน (X7)	0.537	0.077	0.416	6.977	0.000*	0.382 2.617
Dependent Variable (Y): ความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ						
R Square (R^2) = 0.659, Adjusted R Square = 0.656, SE = 0.423 p-Value 0.05*						

จากตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ (R^2) เท่ากับ 0.659 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.90 และได้ทดสอบค่า R^2 ที่เป็นค่าที่น่าเชื่อถือได้โดยการเปรียบเทียบกับค่า Adjusted $R^2 = 0.656$ หรือคิดเป็นร้อยละ 65.60 เป็นค่าใกล้เคียงกับ R^2 มาก แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ (R^2) มีความน่าเชื่อถือ โดยพยากรณ์การรับรู้คุณค่า โดยคิดเป็นร้อยละ 65.90 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 34.10 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ ตรวจสอบ Multicollinearity โดยค่า Tolerance ที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวมีค่าตั้งแต่ 0.347-0.382 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นค่าที่

พิสูจน์ได้ว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด พบว่า ค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 2.617-2.881 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเอง หรือไม่มีปัญหา Multicollinearity (Hair et al., 2010) โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ ถดถอย คือ

$$\hat{Y}_2 = 0.376 + 0.537(X_7) + 0.165(X_6); R^2 = 0.659$$

จากตารางที่ 2 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น พหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยดึงดูดในการท่องเที่ยว และปัจจัยผลักดันในการท่องเที่ยว และเมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยดึงดูดในการท่องเที่ยว ($\beta=0.150$) และปัจจัยผลักดันในการท่องเที่ยว ($\beta=0.416$)

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ อายุ 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัท และรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ส่วนพฤติกรรมด้านการท่องเที่ยว พบว่า วัตถุประสงค์การมาเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ตั้งใจมาพักผ่อน โดยเดินทางด้วยพาหนะส่วนตัว ใกล้เคียงกับเดินทางโดยเครื่องบิน เดินทางกับเพื่อน รองลงมาคือคู่รัก ผลิภัณฑ์หัตถกรรมที่ซื้อส่วนใหญ่เป็นเสื้อผ้า รองลงมาเป็นเครื่องประดับ วัตถุประสงค์ในการซื้อผลิตภัณฑ์หัตถกรรมเพื่อใช้เอง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ด้านการเดินทางเข้ามาถึง (Accessibility) ควรเน้นการเดินทางที่นักท่องเที่ยวสะดวกเข้าถึงได้ง่าย ด้านที่พัก (Accommodation) นักท่องเที่ยวต้องการ ระบบความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว ด้านสิ่งดึงดูดใจ (Attractions) ผลิภัณฑ์หัตถกรรมจะเป็นสิ่งดึงดูดใจในการมาเที่ยว ผลิภัณฑ์ควรมีความน่าสนใจ และแสดงความเอกลักษณ์เฉพาะ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (Activity) นักท่องเที่ยวต้องการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เป็นของตนเอง เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในผลิตภัณฑ์ที่ตนได้รับ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) เน้นความสะดวกสบายของสถานที่ มีที่จอดรถ และห้องน้ำเพียงพอเมื่อต้องใช้บริการ ส่วนในเรื่องแรงจูงในการท่องเที่ยว ในด้านปัจจัยดึงดูดในการท่องเที่ยว (Pull Factor) ถ้ามีกิจกรรมที่น่าสนใจ และสถานที่เดินทางได้สะดวก จะเป็นจุดที่ดึงดูดในการท่องเที่ยวได้ และปัจจัยผลักดันในการท่องเที่ยว (Push Factor) นักท่องเที่ยวหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย มีความต้องการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ สถานที่ใหม่ ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ด้านที่พัก ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว และด้านอำนวยความสะดวก ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ด้านที่พัก ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว และด้านอำนวยความสะดวก ทำให้ตั้งใจ



ไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ เพราะในด้านด้านที่พัก (Accommodation) นักท่องเที่ยวต้องการ ระบบความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของบุษราภรณ์ กอบกิจพานิชผล และพลากร แก้วทิพย์ (2565) พบว่า นักท่องเที่ยว LGBTQ+ ต่างชาติให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับที่พัก เช่น ความ สะดวกสบาย ความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว ซึ่งความต้องการของกลุ่มนี้ในการเลือกที่พัก ที่เป็นมิตรและปลอดภัยด้านสิ่งดึงดูดใจ (Attractions) ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจะเป็นสิ่งดึงดูดใจในการ มาเที่ยว ผลิตภัณฑ์ควรมีความน่าสนใจ และแสดงความเอกลักษณ์เฉพาะ สอดคล้องกับ การศึกษาของตันติกร โคตรชาติ และคณะ (2564) พบว่า ภาพลักษณ์ของสถานที่ท่องเที่ยว (Destination Image) มีผลต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว LGBTQ+ โดยเฉพาะ ในแง่ของความน่าสนใจและความเป็นเอกลักษณ์ของสถานที่ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (Activity) นักท่องเที่ยวต้องการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เป็นของตนเอง เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในผลิตภัณฑ์ที่ตนได้รับ สอดคล้องกับการศึกษาของบุษราภรณ์ กอบกิจพานิชผล และพลากร แก้วทิพย์ (2565) ยังพบว่า นักท่องเที่ยว LGBTQ+ ต่างชาติให้ ความสำคัญกับกิจกรรมที่สามารถมีส่วนร่วมและเรียนรู้ เช่น การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หัตถกรรม ด้วยตนเอง ซึ่งความต้องการของกลุ่มนี้ในการมีส่วนร่วมและสร้างประสบการณ์ที่มีความหมาย และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) เน้นความสะอาดของสถานที่ มีที่จอดรถ และ ห้องน้ำเพียงพอเมื่อต้องใช้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจียงเซาเหว่ย และอนุรักษ์ อาทิตย์ กวิน (2566) พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ความสะอาดของสถานที่ ที่จอดรถ และห้องน้ำ มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในการเยี่ยมชมสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้อง กับความต้องการของนักท่องเที่ยว LGBTQ+ ในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและ สะดวกสบายคุณภาพ

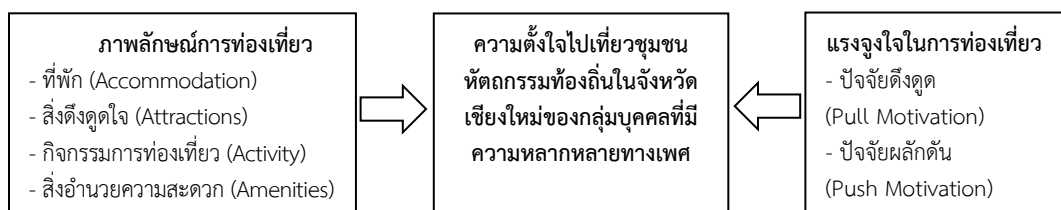
2. แรงจูงใจในการท่องเที่ยว ด้านปัจจัยดึงดูดในการท่องเที่ยว และปัจจัยผลักดันในการ ท่องเที่ยวส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลาย ทางเพศ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการท่องเที่ยว ด้านปัจจัยดึงดูด ในการท่องเที่ยว และปัจจัยผลักดันในการท่องเที่ยว ทำให้ตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมใน จังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มหลากหลายทางเพศ เพราะ ปัจจัยดึงดูดในการท่องเที่ยว (Pull Factor) ถ้ามีกิจกรรมที่น่าสนใจ และสถานที่เดินทางได้สะดวก จะเป็นจุดที่ดึงดูดในการท่องเที่ยวได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wongsunopparat & Hu (2023) พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักท่องเที่ยว LGBTQ+ ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทาง สถานที่ที่ปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสม ซึ่งตรงกับความต้องการของกลุ่มนี้ในการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นมิตรและ ปลอดภัยส่วนปัจจัยผลักดันในการท่องเที่ยว (Push Factor) นักท่องเที่ยวหลีกเลี่ยงความเบื่อ หน่าย มีความต้องการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ สถานที่ใหม่ ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ Prayag et al. (2023) พบว่า นักท่องเที่ยว LGBTQ+ มักมีแรงจูงใจในการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการ



แสดงออกทางเพศ การหลีกเลี่ยงจากความเบื่อหน่าย และความต้องการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญในการตัดสินใจเดินทาง

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้จะเห็นว่า ทั้งภาพลักษณ์การท่องเที่ยวและแรงจูงใจในการท่องเที่ยวส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ องค์ความรู้ที่พบจากการวิจัยนี้คือ ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวด้านการเดินทางเข้าถึงไม่ได้ส่งผล เนื่องจากปัจจุบันการเดินทางมีเทคโนโลยีที่แนะนำเส้นทางและวิธีการเดินทางที่สะดวกมากขึ้น จึงนำมาสร้างเป็นแผนภาพเพื่อช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไปเที่ยว ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยกระตุ้นการท่องเที่ยว สนับสนุนการซื้อผลิตภัณฑ์หัตถกรรมท้องถิ่นมากขึ้น เช่น ในเทศกาล Pride Month ลดหย่อนภาษีจากการซื้อสินค้าหัตถกรรมท้องถิ่น
2. รัฐบาลควรสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาและแนะนำด้านการเริ่มต้นธุรกิจชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่น และการเข้าใจในความต้องการของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาด้านพฤติกรรม พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มนักท่องเที่ยวหลากหลายทางเพศที่ตั้งใจไปเที่ยวชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จะเป็นกลุ่ม Gen Y ควรมีแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยม วิถีชีวิต และความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในแง่ของ ความเป็นตัวของตัวเอง, การยอมรับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และประสบการณ์ที่มีความหมาย เช่น นำเสนอภาพลักษณ์ของชุมชนหัตถกรรมที่ไม่จำกัดเพศ ไม่แบ่งแยก ออกแบบกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การเวิร์กช็อปเสื้อผ้า กิจกรรม DIY เครื่องประดับ



ให้ผู้เข้าร่วมแสดงออกความเป็นตัวตนและเน้นการดิจิทัลให้เหมาะสม เช่น อินสตราแกรม ติดต็อก เพื่อเล่าเรื่องราวประสบการณ์

2. จากการศึกษาภาพลักษณ์การท่องเที่ยว พบว่า นักท่องเที่ยวกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว เช่น ชุมชนควรร่วมมือกับผู้ประกอบการที่พักในการจัดให้มีที่พักที่เป็น LGBT-Friendly Accommodation โดยระบุชัดเจนว่า เป็นพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) กิจกรรมที่สามารถมีส่วนร่วมได้จริง และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมให้ชุมชนพัฒนาที่พักที่เป็นมิตรกับ LGBTQ+, ยกระดับกิจกรรมหัตถกรรมให้มีความสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยว LGBT ได้ Customize ผลิตภัณฑ์ด้วยตัวเอง ปรับแต่งได้ตามความชอบ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและเป็นเจ้าของสร้างประสบการณ์แบบ Co-Creation ที่ให้นักท่องเที่ยวมีบทบาทในการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม พร้อมส่งต่อผ่านโซเชียลมีเดีย รวมทั้งจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ตอบสนองต่อความต้องการของทุกกลุ่มเพศ โดยเฉพาะการสื่อสารที่ชัดเจนว่าเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเปิดรับความหลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อสร้างความมั่นใจและส่งเสริมความตั้งใจในการเดินทางของกลุ่มนักท่องเที่ยว LGBTQ+ อย่างยั่งยืน

3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการท่องเที่ยว พบว่า แรงจูงใจในการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญต่อความตั้งใจในการเดินทางของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะปัจจัยดึงดูด เช่น ความน่าสนใจของกิจกรรมและความสะดวกในการเดินทาง สร้างภาพลักษณ์ของชุมชนให้เป็น LGBTQ+ Friendly Destination ผ่านสื่อออนไลน์ พร้อมคำรีวิว หรือเรื่องเล่าประสบการณ์จากนักท่องเที่ยวจริง เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ ซึ่งส่งผลต่อการเลือกจุดหมายปลายทาง อีกทั้งยังมีปัจจัยผลักดัน เช่น ความต้องการหลีกเลี่ยงจากความจำเจ และความปรารถนาในการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองได้ผ่านการท่องเที่ยวชุมชนที่เปิดกว้างและเป็นมิตร เช่น ออกแบบประสบการณ์การท่องเที่ยวให้ใหม่ และไม่ซ้ำแบบ เช่น โปรแกรมท่องเที่ยวแนว Slow Travel การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน หรือกิจกรรมเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านมุมมองความหลากหลายทางเพศ ดังนั้น ชุมชนหัตถกรรมท้องถิ่นควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะกลุ่มนี้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาในปัจจัยสาเหตุอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจมาเที่ยวชุมชนหัตถกรรมของกลุ่มหลากหลายทางเพศ เช่น ส่วนประสมทางการตลาด ทักษะคนดี และการรับรู้คุณค่า เป็นต้น
2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ จึงควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ เช่น การถามแบบสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดในวิจัย เช่น กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศประกอบด้วยหลายประเภท ซึ่งยากต่อการกระจายให้ครบทุกประเภท จึงควรมีการศึกษาเชิงลึกแบบระบุประเภทของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ



เอกสารอ้างอิง

- เจียงเซาเหว่ย และอนุรักษ์ อาทิตย์กวิน. (2566). องค์ประกอบการท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวจีนหลังสถานการณ์โควิด-19. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(1), 1-13.
- ตันติกร โคตรชาลี และคณะ (2564). การศึกษาปัจจัยภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว การเลือกเมืองจุดหมายปลายทางและความจงรักภักดีของแหล่งท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 727-743.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567). *ส่องความสนใจนักท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่: พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปและเทรนด์น่ารู้*. สืบค้น 22 เมษายน 2568, จาก <https://www.bot.or.th/th>
- นภัทร อักษรดี และชลธิศ ดาราวงษ์ (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวโดยชุมชนของประเทศไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 14(2), 563-576.
- บุษราภรณ์ กอบกิจพานิชผล และพลากร แก้วทิพย์. (2022). การวิเคราะห์พฤติกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางเพศในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 17(2), 89-108.
- Chiang Mai Citylife. (2020). *The LGBT community in Chiang Mai*. Retrieved April 22, 2025, from <https://www.chiangmaicitylife.com/clg/our-city/lgbt/>
- Cochran. (1974). *Sampling Techniques*. New York: Wiley.
- Cortina. (1993). What is Coefficient Alpha: An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Crompton, J. L. (1979). Motivations for pleasure vacation. *Annals of Tourism Research*, 6(4), 408-424.
- Cronbach. (1974). *Essentials of Psychological Testing* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). London: Pearson Education.
- Hu, H. & Lu, H. (2024). *Revisiting tourism in the post-pandemic era: An evaluation study of China's 5A-class scenic spots*. Retrieved April 20, 2025, from <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25411>
- Lam, T. & Hsu, C. H. C. (2006). Predicting behavioral intention of choosing a travel destination. *Tourism Management*, 27(4), 589-599.



- Morachat, C. (2003). *A study of destination attractiveness through tourists' perspectives: A focus on Chiang Mai, Thailand (Doctoral dissertation)*. Retrieved April 20, 2025, from <https://ro.ecu.edu.au/theses/1504>
- Prayag, G. et al. (2023). Travel in my life: queer identity, travel motivation, resilience, life-satisfaction and wellbeing. *Current Issues in Tourism*, 27(2), 323-340.
- Richards, G. (2011). Cultural tourism: A review of recent research and trends. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21(2), 1-9.
- United Nations World Tourism Organization (UNWTO). (2012). *Tourism and intangible cultural heritage*. Spain: United Nations World Tourism Organization (UNWTO).
- Wongsunopparat, S. & Hu, X. (2023). Study of Influential Factors That Affect LGBTQ's Travel Destination Choice Decision. *Business and Economic Research*, 13(4), 213-228.





ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน
Generation Z กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*
FACTORS INFLUENCING THE DECISION TO WORK IN THE MICE BUSINESS
OF GENERATION Z: A CASE STUDY OF KOH SAMUI DISTRICT,
SURAT THANI PROVINCE



ฉัตรจุทา ลิมะพันธุ์, มณัสสินี บุญมีศรีสง่า,
ระชานนท์ ทวีผล, ธีระวัฒน์ จันทัก

Chatjuta Limapan, Manassinee Boonmeesrisanga,
Rachanon Taweephoh, Thirawat Chanthuek
มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

Corresponding Author E-mail: Chatjutalimapan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มคน Generation Z ที่มีความสนใจหรือมีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจไมซ์ จำนวน 385 คน ผ่านแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลสูงสุด จากการวิเคราะห์สมการพยากรณ์การตัดสินใจทำงานในธุรกิจไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 55.5 ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน การพัฒนาระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม การออกแบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและการให้คุณค่า การออกแบบงานให้มีความน่าสนใจและท้าทาย



ที่สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรในธุรกิจงานไมซ์ให้ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: การตัดสินใจทำงาน Generation Z; ธุรกิจงานไมซ์; เกาะสมุย

Abstract

This research aimed to examine the determinants influencing Generation Z's decision to work in the MICE industry at Koh Samui District, Surat Thani Province. The quantitative research approach was employed to gather data from 385 Generation Z individuals who expressed interest in or possessed expertise in the MICE industry via a questionnaire. The data were examined by descriptive statistics, including mean and standard deviation, and inferential statistics via multiple regression analysis.

The research findings indicated that the factors significantly influencing the decision to work included personal life, organizational policies and management, compelling work features, respect, and salary and benefits. Personal life had the most influence. This research underscored the significance of fostering work-life balance, establishing transparent and participatory management frameworks, formulating compensation and welfare systems, cultivating a culture of acceptance and appreciation, and crafting engaging and challenging roles that align with the aspirations of the new generation to attract and retain talent in the MICE industry for future sustainability.

Keywords: Generation Z's Work Decision Making; MICE Business; Koh Samui

บทนำ

ธุรกิจไมซ์ (MICE) เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีบทบาทต่อเศรษฐกิจไทยและสนับสนุนการท่องเที่ยว โดยพบว่า นักเดินทางกลุ่มไมซ์มีการใช้จ่ายโดยเฉลี่ยสูงกว่านักท่องเที่ยวทั่วไปประมาณ 2-3 เท่า ปี พ.ศ. 2567 มีรายจ่ายต่อหัวของนักเดินทางกลุ่มไมซ์ อยู่ที่ 77,830 บาทต่อการเดินทาง และรายได้รวมจากอุตสาหกรรมไมซ์ 51,276 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ 175.12 ส่งผลให้เกิดรายได้เข้าประเทศและการจ้างงานจำนวนมาก (MICE statistic, 2024) ประเทศไทยได้รับความนิยมจากนักเดินทางกลุ่มไมซ์ อันเนื่องมาจากความเป็นเอกลักษณ์ของประเทศไทย เช่น ที่พักและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพสูง อาหาร เสน่ห์ความเป็นไทย แหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย โดยเฉพาะในพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญของประเทศไทย เช่น อำเภอกោះสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นสถานที่จัดงานไมซ์ที่ได้รับความนิยมสูง ไม่ว่าจะเป็นงาน



แต่งงานระดับนานาชาติ งานประชุมสัมมนา เทศกาลดนตรี หรือกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ธุรกิจไมซ์ เป็นธุรกิจที่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการบริหารและจัดการงานอีเวนต์ที่มีคุณภาพสูงในการดึงดูดและตอบสนองความต้องการของลูกค้า

สังคมแรงงานในปัจจุบัน ประกอบด้วยแรงงานหลากหลายกลุ่มอายุ รวมทั้งกลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือ Generation Z เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2553 (Francis & Hoefel, 2018) Generation Z มีความต้องการสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน คาดหวังความยืดหยุ่นในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ โดย Generation Z ถือเป็นวัยที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลายเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงธุรกิจไมซ์ พฤติกรรมและค่านิยมในการเลือกอาชีพของกลุ่มคนรุ่นนี้แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้า การศึกษาของคัทลียา ดุสมศักดิ์ และคณะ (2566) พบว่า กลุ่มคนรุ่นใหม่หรือ Generation Z เป็นกลุ่มคนที่เรียนรู้ได้เร็ว สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานองค์ ชอบการทำงานแบบสังคมยืดหยุ่น มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) มีแนวโน้มเลือกทำงานในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญและมีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ตัวเอง การศึกษาของปริศรา ธาณิใหญ่ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงใน หน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การศึกษาของวันวิสาข์ พลอย อินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2566) พบว่า ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจโรงแรม คือ 1. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในงาน ลักษณะของงาน และทัศนคติ 2. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งทั้ง 6 ปัจจัยถือเป็นปัจจัยเชิงกระตุ้นที่สำคัญและสามารถพยากรณ์ความต้องการในการเข้าทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ได้มากถึงร้อยละ 89

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดरिक เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่แท้จริง และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้คนทำงาน แต่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีความสำคัญเนื่องจากสามารถช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในธุรกิจไมซ์ของคนรุ่นใหม่ ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับ



ลักษณะของแรงงานยุคใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจไมซ์สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ กลุ่มคน Generation Z ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2553 (Francis & Hoefel, 2018) อาศัยอยู่หรือทำงานในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มคน Generation Z ที่มีความสนใจหรือมีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจไมซ์ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Cochran (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จึงสรุปได้ว่า การศึกษาจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดอย่างน้อย 385 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามตามแนวทางวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน การออกแบบแบบสอบถามมีรายละเอียดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Content Reliability) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลของการศึกษาผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการขอความร่วมมือจากธุรกิจโรงแรมและบริการ ธุรกิจไมซ์ ในพื้นที่เกาะสมุย เพื่อเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ระยะเวลาการเก็บแบบสอบถาม ระหว่าง 1 มกราคม ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2568 รวมเวลาการรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 3 เดือน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างจะทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ได้มาในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentiles) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปหรืออนุมานไปยังประชากรทั้งหมด โดยในการศึกษานี้ใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน (ร้อยละ 65) เพศชาย จำนวน 113 คน (ร้อยละ 29) ไม่ต้องการระบุ จำนวน 21 คน (ร้อยละ 5) ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 27 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน (ร้อยละ 38) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มอายุ 24-26 ปี จำนวน 129 คน (ร้อยละ 34) กลุ่มอายุ 21-23 ปี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 26) และกลุ่มอายุ 18-20 ปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2) ด้านระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 83 หรือ 319 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 14) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 3) ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 258 คน (ร้อยละ 67) รองลงมาเป็นผู้ที่สมรสแล้ว จำนวน 117 คน (ร้อยละ 30) และอื่น ๆ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 155 คน (ร้อยละ 40) รองลงมา คือกลุ่มที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 132 คน (ร้อยละ 34), รายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 89 คน (ร้อยละ 23) รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 5 คน และมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1) ด้านประสบการณ์การทำงานในธุรกิจไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-3 ปี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 35) รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี จำนวน 130 คน (ร้อยละ 34) น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 25) ไม่มีประสบการณ์แต่สนใจ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 4) และมีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3) สำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันหรือที่สนใจในธุรกิจไมซ์ พบว่า ส่วนใหญ่สนใจ



ทำงานในฝ่ายประสานงาน/โลจิสติกส์ จำนวน 185 คน (ร้อยละ 48) รองลงมา คือ ฝ่ายวางแผน และจัดการงาน จำนวน 93 คน (ร้อยละ 24) ฝ่ายครีเอทีฟและดีไซน์ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 11) ฝ่ายการตลาดและขาย จำนวน 37 คน (ร้อยละ 10) และฝ่ายเทคโนโลยีและดิจิทัล จำนวน 28 คน (ร้อยละ 7)

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.37	0.63	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.65	0.52	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้า	4.71	0.68	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	4.17	0.54	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.42	0.68	มาก
รวม	4.46	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.68) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.52) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.68) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.63) และ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์

ปัจจัยค่าจูง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.61	0.65	มากที่สุด
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.58	0.63	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.46	0.62	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.56	0.51	มากที่สุด
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.35	0.56	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.43	0.61	มาก
7. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.73	0.58	มากที่สุด
8. ด้านสถานภาพ	4.38	0.59	มาก
9. ด้านความมั่นคงในงาน	4.62	0.61	มากที่สุด
10. ด้านชีวิตส่วนตัว	4.47	0.53	มาก
รวม	4.52	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.68) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.61) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.65) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.63) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.51) ด้านชีวิต

ส่วนตัว ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.53) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.62) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.43$, S.D. = 0.61) ด้านสถานภาพ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.59) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z

	b	S.E	β	t	p.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.293	0.208		1.411	0.023*		
ด้านการยอมรับนับถือ	0.141	0.056	0.136	2.520	0.012*	0.409	2.445
ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	0.147	0.051	0.150	2.879	0.004*	0.437	2.289
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	0.140	0.49	0.176	2.390	0.014*	0.434	1.343
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.139	0.058	0.121	1.203	0.004*	0.621	1.611
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.522	0.045	0.442	9.541	0.000**	0.723	1.383
R	0.745						
R ²	0.555						
Adjusted R Square	0.537						
Standard Error	0.391						

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ พบว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ของทุกตัวแปร มีค่า > 0.1 (ระหว่าง 0.409-0.723) และค่า VIF < 10 (ระหว่าง 1.343-2.445) การวิเคราะห์โมเดล พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.745 และค่า R² เท่ากับ 0.555 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 55.5 โดยมีค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.537 ตัวแปรอิสระทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta=0.442$, $p<0.001$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีอิทธิพลรองลงมา ($\beta=0.176$, $p=0.014$) ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ($\beta=0.150$, $p=0.004$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\beta=0.136$, $p=0.012$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.121$, $p=0.004$) ล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 27 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 83 หรือ 319 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน



258 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ด้านประสบการณ์การทำงานในธุรกิจไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-3 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35 สำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันหรือที่สนใจในธุรกิจไมซ์ พบว่า ส่วนใหญ่สนใจทำงานในฝ่ายประสานงานหรือโลจิสติกส์ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 48

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องการศึกษาของปริศรา ธาณินใหญ่ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นปัจจัยทั้ง 9 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยภาพรวมระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องการศึกษาของชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ (2566) ศึกษาปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z พบว่า ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงาน รายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในธุรกิจงานไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z โดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของกลุ่ม Generation Z มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่ม Gen Z ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) อย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Gen Z ได้แก่ ปัจจัยการกระทำเพื่อแสดงความรับผิดชอบและได้ทำเพื่อผู้อื่น และปัจจัยการกระทำเพื่อการได้รับการยอมรับ

ไว้วางใจ ซึ่งแสดงออกถึงความสำคัญของชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อการทำงาน ผลการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยวหลักของประเทศไทย ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสูง มีธรรมชาติที่สวยงาม และมีกิจกรรมนันทนาการหลากหลาย ซึ่งทำให้กลุ่ม Gen Z ที่ตัดสินใจทำงานในพื้นที่นี้มองเห็นโอกาสในการมีชีวิตที่มีคุณภาพนอกเหนือจากการทำงาน แม้ว่าธุรกิจบริการในพื้นที่ท่องเที่ยวมักมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานในบางช่วง เช่น ช่วงเทศกาลปีใหม่ อย่างไรก็ตามธุรกิจไมซ์ ควรที่จะจัดสรรเวลาทำงานให้ยืดหยุ่น เหมาะสมและเคารพเวลาส่วนตัวของพนักงาน

4.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีอิทธิพลเป็นลำดับที่สอง สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่ม Gen Z ให้ความสำคัญกับรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีสัญญาในการจ้างบุคลากรที่ชัดเจนไม่เลิกจ้างบุคลากรโดยง่าย รองลงมา องค์กรมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ องค์กรมีการเจริญเติบโตและมีผลประกอบการดีอย่างต่อเนื่อง และองค์กรมีความเชื่อมั่นว่าหากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ สร้างผลงานที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรไปได้ตลอด ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ได้ว่า สำหรับธุรกิจไมซ์ ที่มีบริบทของการทำงานกับลูกค้าหลากหลายวัฒนธรรม การมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน ยุติธรรม ส่งเสริมการเติบโตของพนักงาน และสร้างความชัดเจนมั่นคงในการจ้างงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษากลุ่ม Gen Z เข้ามาทำงานในธุรกิจมากขึ้นได้

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจมีอิทธิพลเป็นลำดับที่สาม แสดงให้เห็นว่ากลุ่ม Gen Z ต้องการงานที่ทำท้าทาย หลากหลาย และมีความหมาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพัชรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Gen Z ได้แก่ การได้ทำงานที่ชอบและสนุกซึ่งเป็นลักษณะของคนรุ่นใหม่ที่สำคัญกับความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับวันวิสาข์ พลอย อินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2566) ศึกษา ปัจจัยเชิงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในด้านลักษณะของงาน เป็น 1 ใน 6 ปัจจัยภายในที่สำคัญและสามารถพยากรณ์ความต้องการในการเข้าทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ได้มากถึงร้อยละ 89 รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ (2566) ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen Z ในยุคปัจจุบัน ที่ได้รับเลือกรองลงมาจากมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงาน ผลการวิจัยนี้ สามารถ



อธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ได้ว่า บริบทการทำงานธุรกิจไมซ์ในพื้นที่สมุยมีความได้เปรียบ เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องพบปะกับลูกค้าหลากหลายวัฒนธรรม การแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ และการได้เรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ล้วนสร้างความน่าสนใจและความท้าทายให้กับงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการควรพัฒนาโปรแกรมหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อออกแบบงานที่มีความท้าทายและรักษาความน่าสนใจของงานในการดึงดูดกลุ่ม Gen Z

4.4 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลเป็นลำดับที่สี่สะท้อนถึงความต้องการการยอมรับและการเห็นคุณค่าในการทำงานของกลุ่ม Gen Z ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Farrell & Phungsoonthorn (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Generation Z ในประเทศไทยพบว่า Gen Z ไทยมีความคาดหวังสูงต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน Gen Z ต้องการที่จะได้รับการยอมรับในความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ไม่ใช่การปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น นอกจากนี้ Gen Z ไทยยังมีแนวโน้มที่จะแสวงหาองค์กรที่ให้คุณค่ากับความคิดเห็นของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานใหม่หรือมีประสบการณ์น้อย รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชสิรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยการกระทำเพื่อได้รับการยอมรับไว้วางใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Gen Z ซึ่งแสดงออกถึงการในรับความยอมรับนับถือในการทำงานของคนกลุ่มนี้ รวมทั้งสอดคล้องกับวันวิสาข์ พลอยอินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2566) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในงาน ทัศนคติในงานและลักษณะของงาน กล่าวคือ กลุ่มคน Gen Z เลือกทำงานในธุรกิจโรงแรม เนื่องจากสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง โดยเฉพาะเมื่องานสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ผลการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุยได้ว่า การได้รับการยอมรับในความสามารถและผลงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่ม Gen Z รู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร สำหรับธุรกิจไมซ์ในเกาะสมุย ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการยกย่องชมเชย การให้ Feedback ที่สร้างสรรค์ และการสร้างโอกาสให้พนักงาน Gen Z ได้แสดงความสามารถจะช่วยตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับนับถือได้เป็นอย่างดี

4.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านเงินเดือนมีอิทธิพลน้อยที่สุด ผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความต้องการว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกงาน แต่กลับสอดคล้องกับพัชสิรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อแรงจูงใจของ Gen Z ได้แก่ ปัจจัยผลตอบแทนเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความสำเร็จให้ชีวิต ปัจจัยการกระทำเพื่อแสดงความรับผิดชอบและได้ทำเพื่อผู้อื่น และปัจจัยการกระทำเพื่อได้รับการยอมรับไว้วางใจ สอดคล้องกับปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับ วันวิสาข์ พลอยอินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2566) ผลการศึกษา

พบว่า ปัจจัยภายนอก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นหนึ่งในปัจจัยเชิงกระตุ้นที่สำคัญและสามารถพยากรณ์ความต้องการในการเข้าทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ได้มากถึงร้อยละ 89 รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ (2566) ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z ในยุคปัจจุบัน ที่ได้รับเลือกมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ ผลการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยบริบทเฉพาะของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ได้ว่า ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญ อันเนื่องมาจากบริบทพื้นที่เกาะสมุยที่ตั้งอยู่ในของแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นในการดำรงชีพ ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีย่อมส่งผลต่อการดึงดูดกลุ่ม Gen Z

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ประกอบการธุรกิจไมซ์และบริการควรให้ความสำคัญการส่งเสริมปัจจัยทางด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสามารถช่วยดึงดูดและส่งเสริมการตัดสินใจเข้ามาทำงานในธุรกิจไมซ์ของกลุ่มคน Generation Z ในบริบทของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผลการศึกษายังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างนโยบายการจ้างงานที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดแรงงาน Generation Z



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน จัดตารางงานที่ยืดหยุ่น สร้างนโยบายวันหยุดที่เอื้อต่อการพักผ่อน และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและใจ
2. การพัฒนาระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย และมีความโปร่งใสในการบริหารงาน
3. การทบทวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้ว่าเงินเดือนอาจไม่ใช่ปัจจัยหลัก แต่ควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของกลุ่ม Gen Z เช่น สวัสดิการด้านการศึกษาต่อ การท่องเที่ยว หรือการดูแลสุขภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและการให้คุณค่า พัฒนาระบบการให้ Feedback ที่สร้างสรรค์ จัดกิจกรรมยกย่องพนักงานดีเด่น และสร้างโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ
2. การออกแบบงานให้มีความน่าสนใจและท้าทาย สร้างโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ จัดโปรแกรมหมุนเวียนงาน และมอบหมายโครงการพิเศษที่ท้าทายความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งถัดไปควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญอื่น ๆ เช่น ภูเก็ต กระบี่ พังงา เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของแต่ละพื้นที่ พร้อมการวิจัยแบบผสมผสานทั้งจากฝั่งผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คัทลียา ดุสมศักดิ์ และคณะ. (2566). เจเนอเรชันซีกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(2), A41-A50.
- ชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ. (2566). ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 6(2), 421-440.
- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชรีรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42(3), 1-18.



- วันวิสาข์ พลอย อินสว่าง และประสพชัย พสุนนท์ (2023). ปัจจัยเชิงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(1), 113-130.
- Farrell, W. C. & Phungsoonthorn, T. (2020). Generation Z in Thailand. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 20(1), 25-51.
- Francis, T. & Hoefel, F. (2018). True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 12(2), 1-10.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- MICE statistic. (2024). *MICE Intelligence Center*. Retrieved March 20, 2024, from <https://intelligence.busesseventsthailand.com/en/page/mice-dashboard>





ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9*

MOTIVATIONAL AND SUPPORTIVE FACTORS AFFECTING THE WORK
PERFORMANCE OF EXCISE PERSONNEL UNDER THE EXCISE OFFICE REGION 9



สุวิมล นพรัตน์, วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล, เพ็ญสุข เกตุมณี

Suwimon Noparat, Woraluck Lalitsasiwimon, Pensuk Katemanee

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

Corresponding Author E-mail: suwimon.nop007@hu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 2. ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 3. ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ สงขลา ตรัง สตูล พัทลุง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย จำนวน 213 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต ได้ถึงร้อยละ 96.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่าย อีกทั้งปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต แต่ปัจจัย

*Received May 1, 2025; Revised June 1, 2025; Accepted June 5, 2025



จิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 รวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต แต่ปัจจัยอื่นๆ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

คำสำคัญ: ปัจจัยจิตใจ; ปัจจัยค่าจ้าง; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research were: 1. To examine the level of work performance efficiency of excise personnel under the Office of Excise Region 9. 2. To investigate motivational factors affecting the work performance efficiency of excise personnel under the Office of Excise Region 9. 3. To study supporting factors influencing the work performance efficiency of excise personnel under the Office of Excise Region 9. The researcher collected data using a simple random sampling method through a non-replacement lottery technique. The sample group consisted of 213 excise personnel working in the Office of Excise Region 9, covering seven provinces: Songkhla, Trang, Satun, Phatthalung, Pattani, Yala, and Narathiwat. Descriptive statistics used included percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics involved stepwise multiple regression analysis to test the influence of motivational and supporting factors on work performance efficiency. The results revealed that these factors could jointly predict the work performance efficiency of excise personnel up to 96.0%, with statistical significance at the .001 level.

The research findings revealed that the work performance efficiency of excise personnel under the Office of Excise Region 9 was at the highest level in terms of work quality, quantity, timeliness, and cost-efficiency. Moreover, motivational factors such as career advancement and achievement significantly influenced their work performance efficiency. However, other motivational factors such as recognition, the nature of the work, and responsibility did not have a significant effect. In addition, supporting factors such as relationships with supervisors and supervisory practices had a significant impact on work



performance efficiency. Conversely, supporting factors such as compensation and welfare, policies and administration, working conditions, and job security did not significantly affect the performance efficiency of excise personnel under the Office of Excise Region 9.

Keywords: Motivation Factors; Hygiene Factors; Job Performance

บทนำ

การปฏิรูปประเทศไทยเพื่อเป็นประเทศ 4.0 รัฐบาลและหน่วยงานทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ เพราะถือเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีข้าราชการเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง เพราะที่ผ่านมาหน่วยงานภาครัฐของไทยถูกมองว่า ค่อนข้างล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคล่องตัวน้อย ไม่มีความยืดหยุ่น และมีความติดขัดกันระหว่างหน่วยงาน ซึ่งภาครัฐควรจะนำปัญหาของประชาชนมาพิจารณา โดยออกจากกรอบการทำงานแบบเดิม แก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ทำให้ประชาชนรู้สึกประทับใจและมีส่วนร่วมจากการใช้เทคโนโลยี มีการประสานงานเชื่อมโยงกัน ไม่แบ่งว่าเป็นงานของใคร หน้าที่ของใคร บริภาพารหรือกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือน, 2566)

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจในการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต เพื่อเป็นรายได้ให้แก่ภาครัฐ จากสินค้าและบริการที่มีเหตุผลความจำเป็นเฉพาะอย่าง รวมถึงดำเนินการตรวจสอบ ป้องกัน และปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย (กรมสรรพสามิต, 2566) ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการทำงานที่การทำงานที่มีความถูกต้อง มีมาตรฐาน ก่อให้เกิดผลได้มีคุณภาพสูง บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่เสียไป ดังที่ อติติ เฟงพิโรจ (2565) กล่าวว่า บุคลากรในหน่วยงานต้องร่วมมือกันในทุกด้านอย่างสมัครใจ สร้างความผูกพันในหน่วยงาน ให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอย่างแท้จริง ตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย เป็นแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึง แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ที่เสนอให้องค์กรมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความไม่พึงพอใจงานเกิดขึ้น อาจทำให้เป็นสาเหตุทำให้พนักงานมีการโยกย้ายงาน หรือการลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและควรได้รับการใส่ใจอย่างยิ่ง ซึ่งการที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง แสดงให้เห็นว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนา ก้าวหน้าในอาชีพและมีสุขภาพจิตที่ดี จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย



ที่วางไว้ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้านี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนที่มาใช้บริการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ทำการคัดเลือกจากสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ 7 จังหวัด คือ สงขลา ตรัง สตูล พัทลุง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 456 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 242 คน ลูกจ้างประจำ 14 คน พนักงานราชการ 57 คน และลูกจ้างชั่วคราว 143 คน (กรมสรรพสามิต, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 จำนวน 213 ราย จากการใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1973) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือในการวิจัย

3.1.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ โดยใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบรายการ (Checklist)



3.1.2 ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.1.3 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยคำจูน จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพ การทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

3.1.4 ตอนที่ 4 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่าย

3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย นิยาม คำศัพท์ ตลอดจนการใช้ภาษา โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้ คะแนน + 1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนิยามคำศัพท์ที่กำหนด คะแนน 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนิยามคำศัพท์ที่กำหนด คะแนน -1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนิยามคำศัพท์ที่กำหนดแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป (ภัตราพร ชนะการณ, 2561) ทั้งนี้ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 0.96

3.2.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.2.4 นำแบบสอบถาม และแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครศรีธรรมราช และนำมาวิเคราะห์หาค่าต่าง ๆ ดังนี้

3.3 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิต ภาคที่ 9 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์หาค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Burns & Grove, 1997)

3.4 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Burns & Grove, 1997)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึง สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 สรรพสามิตพื้นที่สงขลา สรรพสามิตพื้นที่ตรัง สรรพสามิตพื้นที่สตูล สรรพสามิตพื้นที่พัทลุง สรรพสามิตพื้นที่ยะลา สรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี และสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แยกตาม สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ตามที่กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากที่สุด

4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืน เพื่อตรวจความสมบูรณ์ จำนวน 213 ชุด ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต ด้านคุณภาพของงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$) โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องผลงานสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$) รองลงมา คือ ผลงานสำเร็จเรียบร้อยตามมาตรฐานตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$) ในส่วนด้านปริมาณงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่อง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$) รองลงมา คือ ปริมาณงานในปัจจุบัน



มีความเหมาะสมกับอุปกรณ์ และบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) และสามารถบริหารจัดการงานให้เสร็จได้ เมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$) ในส่วนด้านเวลาที่ใช้ในงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$) โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่อง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$) รองลงมา คือ มีการวางแผน และบริหารเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$) สามารถเข้าปฏิบัติงานตรงตามเวลาระบบราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$) และในส่วนของด้านค่าใช้จ่าย ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$) โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่อง สามารถใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$) รองลงมา คือ มีผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$)

2. ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยภาพรวมของปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต พบว่า ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต แต่ปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต เป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสำเร็จของงาน จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต

ปัจจัยจุดใจ	B	SE _B	β	t	Sig.	Collinearity Statistic	
						Tolerance	VIF
(Constant)	-.273	.121		-.701	.484		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน A5	.923	.060	.795	15.476	.000**	.235	4.258
ด้านความสำเร็จของงาน A1	.177	.059	.153	2.984	.003**	.235	4.258

R = .933 R² = .870 AdjR² = .868 SE_{est} = .24838 a = -.273 F = 700.954 Durbin-watson = 1.482

**p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิตได้ร้อยละ 87.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .923 และ .177 ตามลำดับ

3. ปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยภาพรวมของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต พบว่า ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต แต่ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต เป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดความภักดีต่อองค์กรอีกด้วย

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต

ปัจจัยคำจูน	B	SE _B	β	t	Sig.	Collinearity Statistic	
						Tolerance	VIF
(Constant)	-.097	.063		-1.542	.125		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา B2	.296	.045	.273	6.525	.000**	.108	9.219
ด้านการปกครองบังคับบัญชา B6	.734	.043	.718	17.172	.000**	.108	9.219

R = .980 R² = .960 AdjR² = .960 SE_{est} = .13735 a = -.097 F = 42.569 Durbin-watson = 2.131

**p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิตได้ร้อยละ 96.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .734 และ .296 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องผลงานสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายรองลงมา คือ ผลงานสำเร็จเรียบร้อยตามมาตรฐานตำแหน่ง ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ในส่วนด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับ



ตำแหน่ง รองลงมา คือ ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับอุปกรณ์ และบุคลากร และสามารถบริหารจัดการงานให้เสร็จได้ เมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มขึ้น ในส่วนด้านเวลาที่ใช้ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่อง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ มีการวางแผน และบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าปฏิบัติงานตรงตามเวลาระบบราชการ และในส่วนของด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่อง สามารถใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด รองลงมา คือ มีผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่าย

2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีสา สุธาดอนันต์โกคิน (2563) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต โดยบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ บุคลากรมีความพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ รวมไปถึงด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกรมสรรพสามิต มีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และยังมีการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และที่สำคัญบุคลากรพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอีกด้วย

แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรอาจจะไม่ได้รับการยอมรับความสามารถ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงงานที่ได้ปฏิบัติ ไม่ได้เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะว่าเป็นงานที่ทำเป็นขั้นตอนและเหมือนเดิมในทุก ๆ วัน อีกทั้งบุคลากรอาจไม่ได้มีอำนาจตัดสินใจอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราพร ชนะการณ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกะเนียน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. ปัจจัยคำจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2 ด้านดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งโดยรวมอยู่ระดับเห็นด้วยมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา สุทธอนันต์โกคิน (2563) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาคารอาคารสงเคราะห์ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชามีภาวะเป็นผู้นำ มีความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง อีกทั้งมีการช่วยเหลือและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รวมไปถึงด้านการปกครองบังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย สามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสรรพสามิตไม่ได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และหน่วยงานอาจจะไม่มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานในระดับต่าง ๆ และที่สำคัญหน่วยงานอาจจะมีการพิจารณาการย้าย การโอนตำแหน่งที่ไม่เป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร แยมชู (2563) ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปเป็นโมเดลปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ได้ดังนี้

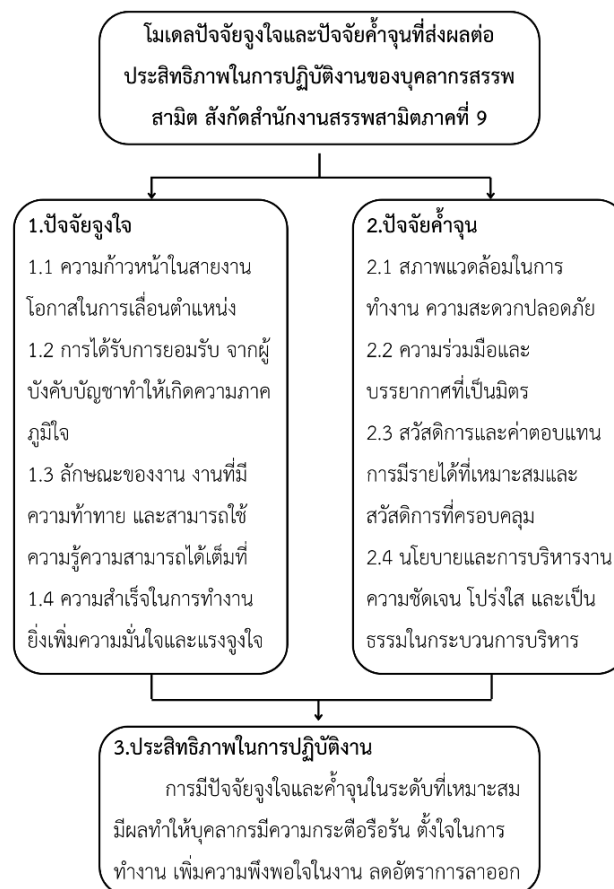
1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจและพยายามในการทำงานมากขึ้น ได้แก่ 1. ความก้าวหน้าในสายงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้บุคลากรมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง 2. การได้รับการยอมรับ การได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความภาคภูมิใจ 3. ลักษณะ



ของงานงานที่มีความท้าทาย หลากหลาย และสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 4. ความสำเร็จในการทำงาน การที่บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ยิ่งเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจ

2. ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องมีเพื่อป้องกันความไม่พอใจในงาน หากไม่มีอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวก ปลอดภัย และเหมาะสมในการทำงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและบรรยากาศที่เป็นมิตร 3. สวัสดิการและค่าตอบแทน การมีรายได้ที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ครอบคลุม และ 4. นโยบายและการบริหารงาน ความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหาร

3. ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีปัจจัยจูงใจและค้ำจุนในระดับที่เหมาะสมมีผลทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน ลดอัตราการลาออก มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้ง ทำให้กรมสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ได้แนวทางหนึ่งในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรว่า หากกรมสรรพสามิต ฯ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยจิตใจ กับปัจจัยคำจูนได้ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ แต่หากเมื่อใดมีความสมดุลระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรลดลงไปด้วย ดังนั้น กรมสรรพสามิตฯ จึงควรให้ความสนใจในทั้ง 2 ปัจจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานสรรพสามิตภาค 9 ควรออกแบบนโยบายสนับสนุนการกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน มีระบบประเมินผลที่โปร่งใส และให้การยอมรับความสำเร็จของบุคลากรในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับภาพลักษณ์องค์กรและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในผลงาน

2. ควรกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาสายอาชีพที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โปร่งใส และอิงจากผลงานและสมรรถนะ เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมสื่อสารภายใน เช่น เวที แบ่งปันความสำเร็จ หรือดาวเด่นประจำเดือน เพื่อยกย่องผลการทำงานที่โดดเด่น ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

2. ควรมีการพัฒนาทักษะการบริหารทีมให้แก่ผู้บังคับบัญชา โดยเน้นการฟังอย่างลึกซึ้ง การสร้างความไว้วางใจ และการสื่อสารสองทาง เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจและลดความตึงเครียดในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก ดังนั้น ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในลักษณะของการแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิดมีอิสระในการตอบ

2. การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสรรพสามิต ดังนั้นควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่มาใช้บริการ ซึ่งจะให้เห็นในมุมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลของตัวแปรปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิเช่น สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิต เพื่อการพัฒนาและรักษาสสมรรถนะในการปฏิบัติงาน



เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพสามิต. (2566). *ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมสรรพสามิต*. สืบค้น 6 กรกฎาคม 2566, จาก <https://newweb.excise.go.th/aboutexcise/mission-and-authority>
- ฉวีสา สุธาดอนันต์โกคิน. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(1), 23-38.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118-139.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (คั่นคว่าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภัตตราพร ชนะการณ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วัชรระ แยมชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ (คั่นคว่าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนข้าราชการพลเรือน. (2566). *ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0*. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/LKXTs>
- อหิติ เฟ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Burns, S. & Grove, K. (1997). *The Practice of Nursing Research*. USA: W.B Saunders.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row, New York.





การศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติและความพร้อมในการทำงานในรูปแบบผสมผสานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*

A STUDY OF ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL FACTORS AFFECTING ATTITUDES AND READINESS FOR HYBRID WORKING AMONG PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK METROPOLITAN AREA



ปิติวัฒน์ ผันผาย, วรณพงศ์ บุญศิริธรรมชัย

Pitiwat Phunphay, Waranpong Boonsiritomchai

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: pitiwat.phu@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. สำรวจระดับทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในการปรับตัวสู่รูปแบบการทำงานผสมผสาน และ 2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพร้อมของพนักงานต่อการทำงานในรูปแบบดังกล่าวโดยมุ่งเน้นที่ 6 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ นโยบายขององค์กร สวัสดิการ การอบรม เทคโนโลยีขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ที่มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีทัศนคติและความพร้อมในระดับค่อนข้างสูงต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน และปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อทัศนคติและความพร้อม ได้แก่ เทคโนโลยีขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะที่ปัจจัยด้านสวัสดิการส่งผลในเชิงลบ และปัจจัยด้านการอบรมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงแนวทางสำคัญในการปรับปรุงนโยบายองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานยุคใหม่ที่มี



ความยืดหยุ่น เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ทัศนคติ; ความพร้อม; การทำงานในรูปแบบผสมผสาน; พนักงานเอกชน; กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research article aimed: 1. To examine the level of attitudes and readiness among private company employees in Bangkok towards adapting to a hybrid work model, and 2. To analyze the factors influencing their attitudes and readiness for such a work arrangement. The study focused on six key factors: organizational policy, employee benefits, training, organizational technology, work environment, and coworker relationships. a quantitative research methodology was employed. The sample consisted of 385 private company employees in Bangkok, selected through simple random sampling. Data were collected via an online questionnaire with a reliability coefficient of 0.87. Descriptive statistics and multiple regression analysis were used to analyze the data.

The findings revealed that employees generally possess a moderately high level of attitude and readiness toward hybrid work. Significant positive predictors of employee attitude and readiness included organizational technology, coworker relationships, organizational policy, and work environment. In contrast, employee benefits had a significant negative impact, while training was not statistically significant. These results suggested essential directions for improving organizational policy and human resource management to align with the flexible work context of the modern era, thereby enhancing employee engagement, performance, and long-term sustainability.

Keywords: Attitude; Readiness; Hybrid Working; Private Employees; Bangkok

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้รูปแบบการทำงานขององค์กรทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนอย่างฉับพลัน จากระบบการทำงานที่เน้นการปฏิบัติงานในสำนักงาน สู่การทำงานจากที่บ้านโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเพื่อรักษาความต่อเนื่องของการดำเนินธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนับเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของแนวคิดการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ซึ่งผสมผสานการทำงานในสำนักงานเข้ากับการทำงานจากระยะไกล โดยเน้นความยืดหยุ่นในการเลือกสถานที่และเวลาให้เหมาะสมกับบริบทของงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ถึงแม้สถานการณ์โรคระบาดจะคลี่คลายลง แต่หลายองค์กรทั้งในและต่างประเทศยังคงเลือกใช้แนวทางการทำงานในรูปแบบผสมผสานอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรระดับโลก เช่น Google Microsoft และ SAP ต่างพัฒนาโมเดลสำนักงานและระบบดิจิทัลให้สามารถรองรับการทำงานจากทุกที่ทุกเวลา เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การทำงานในรูปแบบผสมผสานยังเผชิญกับข้อท้าทายหลายประการ อาทิ การขาดขอบเขตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความยากในการติดตามผลการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ในทีมที่ลดลง (Waizenegger et al., 2020; Wang et al., 2021)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) ของ Herzberg ซึ่งอธิบายถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงแนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและสุขภาพจิตของพนักงาน งานวิจัยในต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การอบรม และความสัมพันธ์ในทีมมีผลต่อการปรับตัวเข้าสู่ระบบการทำงานในรูปแบบผสมผสานอย่างมีประสิทธิภาพ (Choudhury et al., 2021)

ในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางของธุรกิจเอกชน การทำงานในรูปแบบผสมผสานเริ่มเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับการนำไปใช้จริงมากขึ้น โดยได้รับอิทธิพลจากแรงกดดันของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคมผู้สูงวัย และความคาดหวังของแรงงานรุ่นใหม่ อย่างไรก็ตาม องค์กรต่าง ๆ ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับทัศนคติและความพร้อมของพนักงานในการปรับตัวเข้าสู่การทำงานในรูปแบบใหม่นี้

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติและความพร้อมในการทำงานในรูปแบบผสมผสาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน และ 2. เพื่อสำรวจระดับทัศนคติและความพร้อมของพนักงานในการปรับตัวสู่รูปแบบการทำงานดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดนโยบายองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทของการทำงานในโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจระดับทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในการปรับตัวสู่การทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working)
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working)



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในเขตย่านสีลม

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่ชัดได้ จึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อิงความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1997) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 385 ราย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ (6 ข้อ)

3.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อทัศนคติและความพร้อมต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 6 หัวข้อ ได้แก่ 1. นโยบายองค์กร (5 ข้อ) 2. สวัสดิการ (4 ข้อ) 3. การอบรม (3 ข้อ) 4. เทคโนโลยีขององค์กร (4 ข้อ) 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3 ข้อ) 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4 ข้อ)

3.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติและความพร้อมต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (9 ข้อ) ทุกข้อวัดด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตั้งแต่ 1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตรวจสอบด้วยสูตรของ Cronbach's Alpha จากการทดสอบในกลุ่มตัวอย่างนำร่องจำนวน 30 คน ได้ค่าเท่ากับ 0.759 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2006)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ในการเก็บข้อมูล โดยเผยแพร่ผ่านแอปพลิเคชัน LINE และ Facebook ในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2568 พร้อมชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปลักษณะประชากรและระดับของตัวแปร

5.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test One Way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย



ผลการวิจัย

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นต่อทัศนคติและความพร้อมต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working)

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นตัวแทนประชากรกลุ่มเป้าหมายผู้ที่มีความคิดเห็นต่อทัศนคติและความพร้อมต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

แบบสอบถามคัดกรอง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครฯ (n = 426)		
1. ใช่	394	92.49
2. ไม่ใช่	32	7.51
บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) หรือไม่ (n = 426)		
1. ใช่	402	94.37
2. ไม่ใช่	24	5.63

จากตารางที่ 1 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 426 คน ถูกคัดออกจากการทำแบบสอบถามเนื่องจาก ไม่ใช่ผู้ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครฯ และบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้เหลืออยู่ จำนวน 394 คน และพบว่าจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ผ่านคำถามคัดกรอง 394 คน พบว่ามีจำนวน 9 คน ที่มีข้อมูลไม่สมเหตุสมผล เช่น อายุงานมากกว่าอายุจริง จึงตัดออกจากการวิเคราะห์ และนำข้อมูลจาก 385 คน มาวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทั่วไป

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ (n = 385)		
1. ชาย	138	35.8
2. หญิง	247	64.2
อายุ (n = 385)		
1. 20 – 30 ปี	136	35.5
2. 31 – 40 ปี	208	54.0
3. 41 – 50 ปี	32	8.3
4. 51 – 60 ปี	9	2.3
ระดับการศึกษา (n = 385)		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	6.5
2. ปริญญาตรี	271	70.4
3. ปริญญาโท	84	21.8
4. ปริญญาเอก	5	1.3



ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน (n = 385)		
1. 0-5 ปี	105	27.3
2. 6-15 ปี	237	61.6
3. 16-25 ปี	33	8.6
4. มากกว่า 25 ปี	10	2.6
ตำแหน่งงาน (n = 385)		
1. พนักงานระดับปฏิบัติการ	242	62.9
2. ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)	30	7.8
3. ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ)	26	6.8
4. ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการ/ผู้บริหาร)	6	1.6
5. พนักงานระดับอาวุโส	81	21.0
รายได้เดือน (n = 385)		
1. 15,000-20,000 บาท	71	18.4
2. 20,001-30,000 บาท	120	31.2
3. 30,001-40,000 บาท	79	20.5
4. 40,001-50,000 บาท	33	8.6
5. 50,000 บาทขึ้นไป	82	21.3

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยแสดงถึงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.2 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.8

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.8 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.5 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 ประสบการณ์ 16-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.6 และประสบการณ์มากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือ พนักงานระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 21.0 ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน) คิดเป็นร้อยละ 7.8 ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) คิดเป็นร้อยละ 6.8 และผู้บริหารระดับสูง (กรรมการ/ผู้บริหาร) คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ด้านรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาคือ รายได้ 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.3 รายได้อยู่ระหว่าง

30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.5 รายได้อยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.4 และรายได้อยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบสมมติฐานเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์เชิงเส้น ความแปรปรวนคงที่ การแจกแจงปกติของค่าคงเหลือ และปัญหา Multicollinearity ผลการตรวจสอบพบว่าข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานทุกประการ จึงสามารถวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.733	.120		6.129	.000
Policy (X ₁)	.216	.042	.239	5.132	.000
Welfare (X ₂)	-.110	.029	-.171	-3.775	.000
Training (X ₃)	-.047	.036	-.065	-1.293	.197
Technology (X ₄)	.440	.043	.475	10.297	.000
Environment (X ₅)	.050	.022	.078	2.226	.027
Relationship (X ₆)	.292	.043	.331	6.825	.000

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและความพร้อมต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสานในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ นโยบายองค์กร ($p < 0.001$), สวัสดิการ ($p < 0.001$), เทคโนโลยีขององค์กร ($p < 0.001$), สภาพแวดล้อมการทำงาน ($p < 0.05$) และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($p < 0.001$) ในขณะที่ การอบรม ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.197$) ต่อทัศนคติและความพร้อมฯ ค่าความแปรปรวนร่วม (Adjusted R²) เท่ากับ 0.694 แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติและความพร้อมได้ถึง 69.4% โดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ เทคโนโลยีขององค์กร รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายองค์กรตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสม ($F = 145.850$, $p < 0.001$, Adjusted R² = 0.694) โดยตัวแปรที่ส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ เทคโนโลยีขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนการอบรม และ สวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกในเชิงสถิติ จึงสรุปสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและความพร้อมต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสานได้ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและความพร้อมต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	Sig.	ผลการทดสอบ
H1	ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร	.000**	ยอมรับสมมติฐาน
H2	ปัจจัยด้านสวัสดิการ	.000**	ยอมรับสมมติฐาน
H3	ปัจจัยด้านการอบรม	.197	ปฏิเสธสมมติฐาน
H4	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีขององค์กร	.000**	ยอมรับสมมติฐาน
H5	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.027*	ยอมรับสมมติฐาน
H6	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.000**	ยอมรับสมมติฐาน

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 385 คน ผ่านแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.759 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับน่าเชื่อถือ

ซึ่งทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในการปรับตัวสู่การทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่าจากผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-15 ปี ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท โดยเมื่อประเมินระดับทัศนคติและความพร้อมของพนักงานต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน พบว่ามีระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยรวม 4.18 ซึ่งแสดงถึงความพร้อมและทัศนคติเชิงบวกของพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนสู่ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทการทำงานยุคใหม่

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ เทคโนโลยีขององค์กร ($\beta=0.475$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=0.331$) นโยบายองค์กร ($\beta=0.239$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta=0.078$) ในขณะที่ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลในทางลบ ($\beta=-0.171$, $p < 0.001$) และการอบรมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=-0.065$, $p=0.197$) ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาเทคโนโลยี การส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม และการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทัศนคติและความพร้อมของพนักงานในการปรับตัวสู่ระบบ Hybrid Working อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในการปรับตัวสู่การทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า พนักงานมีทัศนคติและ



ความพร้อมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.18 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานมีความรู้สึกเชิงบวก และสามารถปรับตัวเข้าสู่การทำงานรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมระหว่างการทำงานที่สำนักงานและการทำงานทางไกลได้ดี ความพร้อมในระดับสูงนี้อาจเป็นผลมาจากประสบการณ์ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอย่างเร่งด่วน ขณะเดียวกัน พนักงานเองก็มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์ การประชุมทางไกล การบริหารเวลาและการจัดการงานจากที่บ้าน ส่งผลให้เกิดความคุ้นเคยและความมั่นใจในการทำงานแบบผสมผสาน นอกจากนี้ ผลลัพธ์ดังกล่าวยังสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมขององค์กรที่เริ่มเปิดรับแนวคิดใหม่เกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการทำงาน และการให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน (Work-Life Balance) ซึ่งกลายเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาสูงและมีประสบการณ์ทำงานที่ให้คุณค่ากับเสรีภาพในการจัดสรรเวลาและรูปแบบชีวิต อย่างไรก็ตาม แม้โดยรวมจะพบว่าทัศนคติและความพร้อมอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีความจำเป็นในการสนับสนุนพนักงานบางกลุ่มเพิ่มเติม เช่น ผู้ที่มีข้อจำกัดด้านพื้นที่ทำงานที่บ้าน หรือผู้ที่มีภาระครอบครัวสูง ซึ่งอาจเผชิญกับความท้าทายมากกว่ากลุ่มอื่นในการทำงานจากระยะไกล

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) พบว่า เทคโนโลยีขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเชิงบวกต่อทัศนคติและความพร้อมของพนักงาน โดยเฉพาะเทคโนโลยีขององค์กร ($\beta=0.475$) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hasyim & Bakri (2024) ที่ระบุว่าโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เช่น ระบบ Cloud ระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูล และเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานอย่างราบรื่น รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=0.331$) ซึ่งช่วยลดความโดดเดี่ยวจากการทำงานทางไกล และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามแนวทางของ Santos et al. (2024) ที่เน้นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร ($\beta=0.239$) ก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของ Hybrid Working สามารถช่วยลดความไม่แน่นอน เพิ่มความมั่นใจ และสร้างความไว้วางใจในระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Maake (2024) ที่ระบุว่าความโปร่งใสและความสม่ำเสมอของนโยบายส่งผลต่อความเชื่อมั่นของพนักงาน ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta=0.078$) ไม่ว่าจะเป็นที่บ้านหรือที่สำนักงาน ก็มีผลต่อสมาธิ สุขภาวะ และประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Hasyim & Bakri (2023) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบข้อค้นพบที่แตกต่างจากวรรณกรรมก่อนหน้านี้ในกรณีของสวัสดิการซึ่งพบว่า มีผลในทางลบต่อทัศนคติและความพร้อม ($\beta=-0.171$, $p < 0.001$) และการอบรมที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.065$, $p=0.197$)

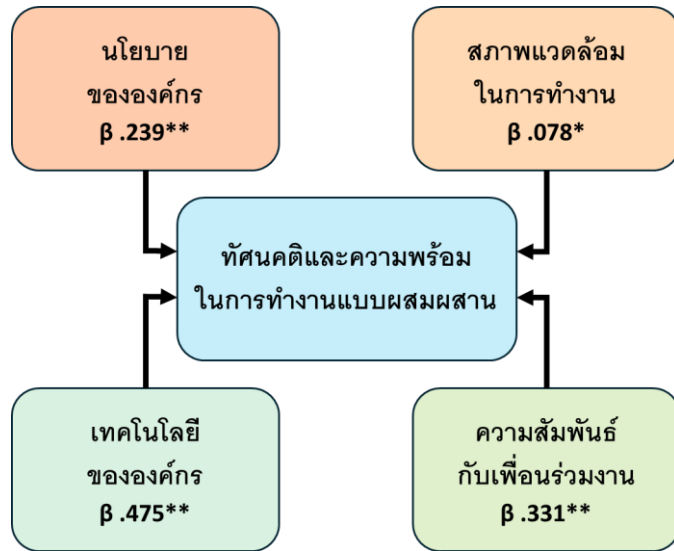


ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัญหาความไม่ทั่วถึงของสวัสดิการ เช่น การขาดการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน การไม่มีเบี้ยเลี้ยงหรืออาหารกลางวันในกรณีที่ไม่ได้มาทำงานที่สำนักงาน รวมถึงการอบรมที่จัดขึ้นอาจยังไม่เฉพาะเจาะจง ไม่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานแบบ Hybrid โดยเฉพาะในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรควรปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติที่หลากหลาย ทั้งในเชิงโครงสร้างพื้นฐาน (เทคโนโลยี) เชิงนโยบาย (ความชัดเจนและความยืดหยุ่น) และเชิงสวัสดิการ (ความครอบคลุมและความยุติธรรม) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานที่มุ่งสู่ความยืดหยุ่น ยั่งยืน และมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของพนักงานในระยะยาว

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ในรูปแบบของโมเดลที่เรียกว่า Hybrid Work Readiness and Attitude Model (HWRA Model) ซึ่งอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เทคโนโลยีขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะที่ปัจจัยด้านสวัสดิการส่งผลในเชิงลบ และการอบรมไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ โครงสร้างของโมเดลประกอบด้วยปัจจัยต้น (Independent Variables) ทั้งหมด ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ทัศนคติและความพร้อมของพนักงานในการทำงานในรูปแบบผสมผสาน โมเดล HWRA นี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen (1991) ซึ่งอธิบายว่าทัศนคติเกิดจากการประเมินผลกระทบของปัจจัยแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจและความพร้อมในการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในบริบทนี้คือการปรับตัวเข้าสู่การทำงานในรูปแบบผสมผสานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้จากโมเดลนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและออกแบบระบบการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในยุคการทำงานที่ยืดหยุ่นและเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย HWRA Model (Hybrid Working Readiness and Attitude Model) จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษา ทัศนคติและความพร้อมต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ในรูปแบบโมเดลที่เรียกว่า HWRA Model ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้านหลัก ที่ตรวจสอบจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยจำแนกเป็นปัจจัยที่ส่งผล ในทางบวกทางลบและไม่มีนัยสำคัญ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Model Hybrid Working Readiness and Attitude Model

คำอธิบายกลไกของโมเดล

1. เทคโนโลยีขององค์กร (X4): ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta=0.475^{**}$) แสดงให้เห็นว่าความพร้อมด้านเทคโนโลยีขององค์กร เช่น ระบบการทำงานออนไลน์ เครื่องมือสื่อสาร และระบบสนับสนุนการทำงานทางไกล มีผลอย่างมากต่อความเชื่อมั่นและความพร้อมของพนักงาน เนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X6): ความสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta=0.331^{**}$) สะท้อนว่าเมื่อพนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารที่ราบรื่นและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน แม้ในสภาพแวดล้อมออนไลน์ ก็จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน
3. นโยบายองค์กร (X1): มีอิทธิพลในทางบวก ($\beta=0.239^{**}$) โดยเฉพาะเมื่อองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน ยืดหยุ่น และสนับสนุนการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน (X5): ส่งผลในระดับเล็กน้อยแต่มิ่นัยสำคัญ ($\beta=0.078^*$) หมายถึง หากพนักงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น มุมทำงานเงียบสงบที่บ้านหรือสำนักงานที่ปลอดภัยและยืดหยุ่น ก็จะเอื้อต่อการยอมรับและปรับตัวเข้าสู่รูปแบบผสมผสานได้ดีขึ้น
5. สวัสดิการ (X2): มีผลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=-0.171^{**}$) ซึ่งอาจสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงสวัสดิการระหว่างพนักงานที่ทำงานที่บ้านกับพนักงานในสำนักงาน เช่น ค่าเดินทาง, เบี้ยเลี้ยง, หรือสวัสดิการอาหารกลางวัน



6. การอบรม (X3): ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.197$) อาจแสดงว่าการอบรมในปัจจุบันยังไม่ตอบโจทย์ในเชิงคุณภาพหรือเนื้อหาไม่ตรงกับความต้องการของการทำงานแบบ ผสมผสาน เช่น ขาดการอบรมด้าน Digital Literacy หรือ Soft Skills ที่จำเป็น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรกำหนดนโยบายรองรับการทำงานในรูปแบบผสมผสานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยควรระบุรูปแบบ วันทำงานในสำนักงาน และจากระยะไกล ตลอดจนเกณฑ์ในการประเมินผล เพื่อสร้างความชัดเจนและลดความคลุมเครือในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. สนับสนุนการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบคลาวด์ การประชุมออนไลน์ และระบบติดตามผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานในรูปแบบผสมผสาน มีความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการทำงานในสำนักงาน
3. กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างทีมงานแม้ในบริบทของการทำงานระยะไกล เพื่อรักษาแรงจูงใจและความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารควรปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานในรูปแบบผสมผสาน เช่น จัดโซน Co-working ที่ยืดหยุ่น มีพื้นที่ส่วนตัวและเทคโนโลยีรองรับการประชุมออนไลน์อย่างสะดวก
2. ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะงานในยุคดิจิทัล แม้ว่าการอบรมโดยทั่วไปจะไม่มีนัยสำคัญในผลการวิจัย แต่หากปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับความท้าทายของการทำงานในรูปแบบผสมผสาน ก็อาจช่วยยกระดับทัศนคติและความพร้อมได้
3. ควรปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น ให้สิทธิค่าเช่าที่พักอาศัยที่บ้าน หรือจัดโปรแกรมดูแลสุขภาพจิตและสุขภาพกายผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความพึงพอใจและลดผลกระทบเชิงลบจากสวัสดิการที่ไม่ตอบโจทย์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการเพิ่มเติมระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้ การขยายพื้นที่การศึกษาไปยังต่างจังหวัดและศึกษาประเภทองค์กรที่หลากหลาย จะช่วยให้สามารถเปรียบเทียบผลลัพธ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น การเพิ่มตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรส่งผ่านจะช่วยให้เข้าใจกลไกที่เชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ เข้ากับพฤติกรรมของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการวิจัยในลักษณะ Longitudinal Study จะช่วยติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติในระยะยาว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายองค์กรในระยะยาวอย่างยิ่ง



เอกสารอ้างอิง

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Choudhury, P. et al. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655-683.
- Cochran, W. G. (1997). *Sampling techniques* (3rd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Hair, J. F. et al. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). London: Pearson Education.
- Hasyim, H. & Bakri, M. (2024). Organizational transformation in adopting hybrid work models: A literature review on organizational changes and employee readiness. *Journal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1170-1182.
- _____. (2023). *Organizational transformation in adopting hybrid work models: A literature review on organizational changes and employee readiness*. Berlin: ResearchGate.
- Maake, P. A. (2024). *Assessing the impact of hybrid-work-model on employee performance and job satisfaction in the workplace: A case of Department of Science and Innovation in Gauteng, South Africa*. Paris: DSTI.
- Santos, R. de S. et al. (2024). *Post-pandemic hybrid work in software companies: Findings from an industrial case study*. New York: Cornell University.
- Waizenegger, L. et al. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442.
- Wang, B. et al. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.





ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของ
ครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*
THE PRIORITY NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT IN THE ACADEMIC ENDEAVORS
OF ENGLISH TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SAKAE0 PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



กฤตญาพร อินทรเพชร

Kittayaporn Intarapecth

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail: kittayaporn.evefii@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แนวคิดความต้องการจำเป็นเป็นกรอบการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 147 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Scale ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 62.59 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNImodified

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ



ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 2. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การพัฒนาตนเอง; งานวิชาการ; ครูภาษาอังกฤษ

Abstract

This research article aimed to study the priority needs for self-development in the academic endeavors of English teachers under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2. It was conducted as quantitative research using the concept of needs assessment as the theoretical framework. The population of this study consisted of 147 English teachers under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2, and the sample group of this study was 92 English teachers under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2 selected through simple random sampling. The research instrument used in this study was a Google Form questionnaire designed with a five-point Likert scale rating, 62.59% of questionnaires were returned. The data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNImodified).

The findings indicated that 1. The actual state of self-development in the academic endeavors of English teachers under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2, both overall and in most characteristics, was practiced at a high level. Considering each characteristic, it was found that the highest mean score was learning management. The desirable state of self-development in the academic endeavors of English teachers under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2, both overall and by individual characteristic, was practiced at the highest level. Specifically, the highest mean score was found in the development of educational media, innovation, and technology in education, and 2. The priority needs for self-development in the academic endeavors of English teachers under the Office of Sakaeo Primary Educational Service Area 2



revealed that the highest needs index was found in research for development of internal quality assurance system in schools and the lowest needs index was learning management. The research findings can be used as a guideline for planning the professional development of English teachers in alignment with their actual needs in order to sustainably enhance the quality of education.

Keywords: Priority Needs; Self-Development; Academic Work; English Teachers

บทนำ

สังคมไทยในยุคปัจจุบันเป็นสังคมที่มีหลากหลายมากขึ้นและกำลังพบเจอกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่ก้าวกระโดดอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน สังคม หรือเรื่องการศึกษา ตลาดแรงงาน ในปัจจุบันต้องการคนที่มีทักษะและมีความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพราะจะช่วยให้งานเดินได้ไวและมีคุณภาพเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ก็ย่อมเปลี่ยนแปลงและเกิดการปรับตัวตามไปด้วย ครูกับงานด้านวิชาการเป็นของคู่กันเพราะงานวิชาการถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดในระบบการศึกษา เป็นหัวใจหลักในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้และเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนจะเน้นไปที่หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยถือเป็นอีกเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเพราะคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยประจำปีงบประมาณ 2566 คะแนนอยู่ที่ 13.80 อยู่ในระดับพอใช้ (10.51-15.00) ซึ่งจังหวัดสระแก้วก็อยู่ในระดับพอใช้เช่นเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ครูจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการที่จะพัฒนาวิชาชีพตนเองร่วมกับการสนับสนุนของรัฐบาล ประสบการณ์และความคิดเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทำให้ครูมั่นใจที่จะพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้ก้าวหน้าและเติบโตอีกทั้งส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย (Alfaki, 2014)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 รับผิดชอบดูแลโรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 117 โรงเรียน โดยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กถึง 48 โรงเรียนกระจายอยู่ในชนบทและชายแดน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของยังไม่มีดีเท่าที่ควรจึงทำให้ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2567) การพัฒนาวิชาชีพของครูภาษาอังกฤษมีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ (Sadeghi & Richards, 2021) เพราะหากมีการจัดการอบรมที่เหมาะสมจะสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานวิชาการและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (Helate et al., 2022) กระทรวงศึกษาธิการกล่าวถึงนโยบาย

จุดเน้นข้อที่ 5 จะต้องพัฒนาความสามารถครูให้พร้อมในทุก ๆ ด้านเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในอนาคต ไม่ว่าจะพร้อมทั้งด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ หรือมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล (Digital Competency) รวมไปถึงสนับสนุนให้มีการทดสอบวัดระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ครูจึงเป็นกุญแจสำคัญต่อผลคะแนนของนักเรียน ครูที่เอาใจใส่ในการเรียนการสอนสม่ำเสมอมีเทคนิควิธีการสอนจัดกิจกรรมการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและให้ผลสะท้อนกลับแก่นักเรียนจะช่วยให้ส่งเสริมนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีได้อย่างหลากหลาย (เอื้อมพร หลินเจริญ และคณะ, 2552)

บทความวิจัยนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งสามารถนำมาการจัดลำดับและนำช่องว่างนั้นมาแก้ไขปัญหา (Kaufman & Guerra-Lopez, 2013) เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานด้านวิชาการครูภาษาอังกฤษ เพราะคุณภาพจากการที่ครูพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จนนำไปสู่นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น (Kennedy, 2016) อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนและวางแผนเพื่อที่จะพัฒนางานด้านวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน จำนวนทั้งสิ้น 147 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form แบบสอบถามปรับปรุงจากเกศริน ลอยเลิศ (2565) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

3.2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert Scale ครอบคลุมประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้านได้แก่การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวัดและประเมินผลและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูภาษาอังกฤษที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) จำนวน 147 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบบนแบบสอบถามหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด 92 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

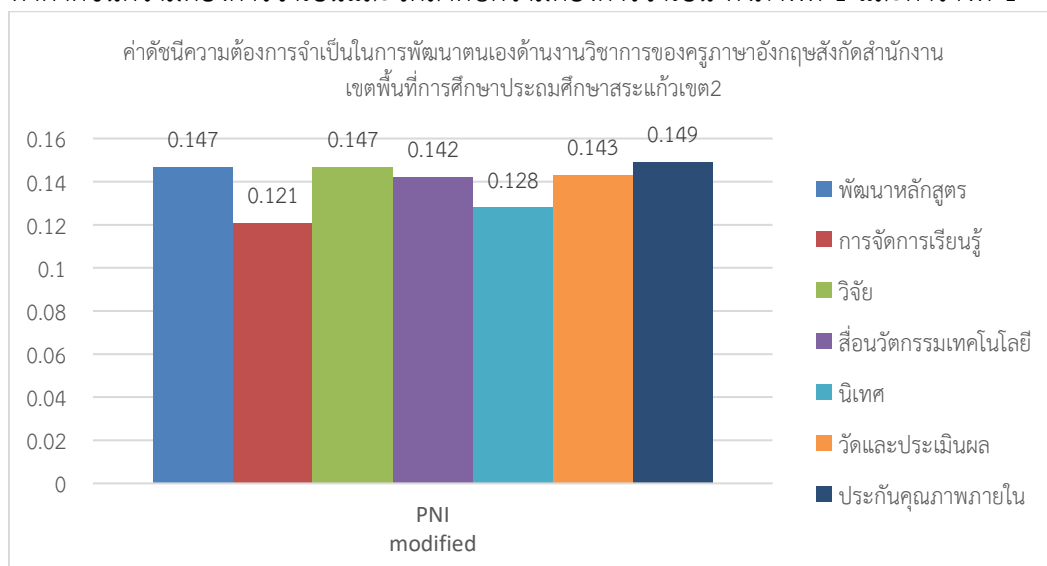
5.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI modified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีจำนวน 75 คนคิดเป็นร้อยละ 81.52 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูมีจำนวนอย่างละ 32 คนเท่ากัน ตำแหน่งครูผู้ช่วยคิดเป็น 34.78 และตำแหน่งครูคิดเป็น 34.78 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานตำแหน่งปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 61 คนคิดเป็นร้อยละ 66.30 ดังภาพที่ 1

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



ภาพที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์(I)			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.01	0.87	มาก	4.60	0.65	มากที่สุด	0.147	2
2. การจัดการเรียนรู้	4.20	0.75	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด	0.121	6



ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์(I)			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.02	0.87	มาก	4.61	0.58	มากที่สุด	0.147	2
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.16	0.78	มาก	4.75	0.51	มากที่สุด	0.142	4
5. การนิเทศการศึกษา	4.00	0.87	มาก	4.51	0.69	มากที่สุด	0.128	5
6. การวัดและประเมินผล	4.07	0.84	มาก	4.65	0.59	มากที่สุด	0.143	3
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.96	0.84	มาก	4.55	0.64	มากที่สุด	0.149	1
รวม	4.06	0.83	มาก	4.63	0.60	มากที่สุด	0.140	-

จากภาพที่ 1 และ ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการนิเทศการศึกษา

ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (PNI_{modified}=0.149) และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ (PNI_{modified}=0.121) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 3 ท่านต้องการพัฒนาการจัดทำหลักสูตรรายวิชาภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจมาตรฐานกลุ่มสาระมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ

ผลค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.147 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ข้อ 1 ทานต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจมาตรฐานกลุ่มสาระมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ข้อ 3 ทานต้องการพัฒนาการจัดทำหลักสูตรรายวิชาภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 8 ทานต้องการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 5 ทานต้องการพัฒนาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษให้หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนและข้อ 8 ทานต้องการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ผลค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.121 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือข้อ 6 ทานต้องการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ข้อ 8 ทานต้องการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 11 ทานต้องการพัฒนาเรื่องการนำผลวิจัยในชั้นเรียนไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 11 ทานต้องการพัฒนาเรื่องการนำผลวิจัยในชั้นเรียนไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

ผลค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.147 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือข้อ 10 ทานต้องการพัฒนาการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาการวิจัย และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ข้อ 11 ทานต้องการพัฒนาเรื่องการนำผลวิจัยในชั้นเรียนไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 14 ทานต้องการพัฒนาด้านการสร้างสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 14 ทานต้องการพัฒนาด้านการสร้างสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

ผลค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.142 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือข้อ 15 ทานต้องการพัฒนาด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ และข้อที่มีค่าดัชนี



ความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ข้อ 14 ทานต้องการพัฒนาด้านการสร้างสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 18 ทานต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนนิเทศภายในและข้อ 19 ทานต้องการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 17 ทานต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.128 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือข้อ 17 ทานต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบนิเทศภายในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ข้อ 18 ทานต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนนิเทศภายใน

2.6 ด้านการวัดและประเมินผล

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 20 ทานต้องการพัฒนาขั้นตอนของการวัดและประเมินผลผู้เรียน

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 22 ทานต้องการพัฒนาการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้

ผลค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.143 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือข้อ 22 ทานต้องการพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ข้อ 20 ทานต้องการพัฒนาขั้นตอนของการวัดและประเมินผลผู้เรียน

2.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 23 ทานต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาข้อ 24 ทานต้องการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและข้อ 25 ทานต้องการพัฒนาการจัดทำรายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report หรือ SAR)

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 24 ทานต้องการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา

ผลค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.149 ซึ่งข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือข้อ 24 ทานต้องการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ข้อ 25 ทานต้องการพัฒนาการจัดทำรายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report หรือ SAR)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ สุธสม (2557) กล่าวว่าเพราะการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง จึงส่งผลไปยังการพัฒนาของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉระพรรณ ทองสันต์ (2557) กล่าวว่าสื่อการสอนที่มีความทันสมัยและน่าสนใจจะช่วยดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียนสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้นและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการนิเทศการศึกษา

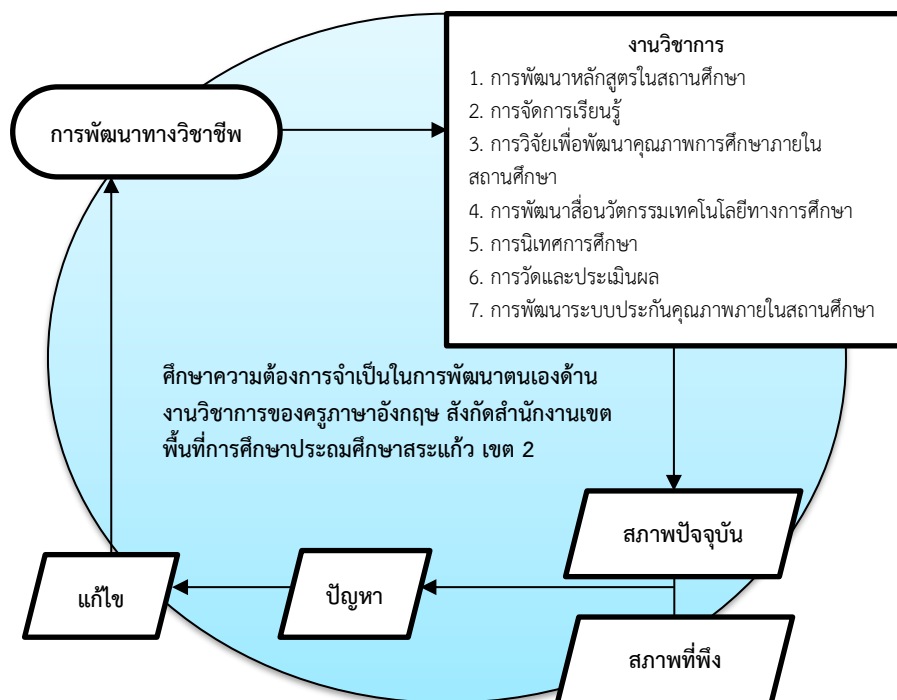
ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (PNImodified=0.149) เพราะการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการจัดการการศึกษาที่ครูทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นระบบอย่างยั่งยืน (ไชยา ภาวะบุตร, 2566) ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือด้านการจัดการเรียนรู้ อาจเกิดจากการที่เขตพื้นที่การศึกษาได้จัดการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ทุกภาคเรียนและยังมีการจัดประกวดคลิปวิดีโอการสอนอย่างสม่ำเสมอ และครูได้รับคำแนะนำจากศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่เสมอซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่ครูได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำในลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูไม่รู้สึกจำเป็นต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพิ่มเติม เนื่องจากพวกเขาได้ทำการพัฒนาและปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอในทุกภาคเรียนอยู่แล้ว

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ในการพัฒนาทางวิชาชีพ สิ่งแรกที่จะต้องทำคือ การกำหนดขอบข่ายและวางแผนในสิ่งที่ต้องการจะพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายคือ การพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการซึ่งประกอบด้วยทั้งหมด 7 ด้าน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลที่จะทำให้ทราบถึงระดับของสภาพปัจจุบันและระดับของสภาพที่พึงประสงค์



จากนั้นนำมาหาคำความต้องการจำเป็น ว่าด้านใดที่ควรพัฒนาและแก้ไขเร่งด่วนเป็นอันดับหนึ่ง และนำผลลัพธ์มาแก้ไขปัญหาจนเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจนนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อไป ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ควรมีการวางแผน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งผู้เรียน ครู บุคลากร สถานศึกษา และชุมชนโดยรวม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูภาษาอังกฤษได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมพัฒนาแนวทางในการจัดทำเอกสารและดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจในกระบวนการประกันคุณภาพภายในและส่งเสริมความร่วมมือภายในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริง
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนานตนเองของครูภาษาอังกฤษในแต่ละด้านเพื่อหาแนวทางสนับสนุนที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2567). *ข่าวประชาสัมพันธ์*. สืบค้น 21 ตุลาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/GgWqA>
- เกศริน ลอยเลิศ. (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2566). *ความต้องการจำเป็นการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(45), 351-359.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2567). *คู่มือ/เอกสารเผยแพร่*. สืบค้น 13 มิถุนายน 2568, จาก <https://sakarea2.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานประจำปี 2566 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สกศ.ผนึกเครือข่ายขยาย All For Education*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2568, จาก <https://www.onec.go.th/th.php/book/BookView/2055>
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment Research)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉระพรรณ ทองสันต์. (2557). *ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านหมี่วิทยา. OJED*, 10(2), 589-601.
- อุไรวรรณ สุขสม. (2557). *สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด่านมะขามเตี้ยวิทยาคม. OJED*, 10(2), 576-588.
- เอื้อมพร หลินเจริญ และคณะ. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- Alfaki, I. (2014). Professional Development in English Language Teaching: A Teachers' View, *British Journal of Education*, 2(7), 32-49.



- Helate, T. et al. (2023). *Professional development for academic engagement: Primary school EFL teachers' perceptions and predictors*. Retrieved March 20, 2024, from <https://shorturl.asia/8ymY2>
- Kaufman, R. & Guerra-Lopez, I. (2013). *Needs assessment for organizational success*. Maryland: Victor Graphics, Inc.
- Kennedy, M. (2016). How Does Professional Development Improve Teaching?. *Review of Educational Research*, 10(4), 945-980.
- Sadeghi, K. & Richards, J. C. (2021). Professional development among English language teachers: Challenges and recommendations for practice. *Heliyon*, 7(9), 1-7.





พุทธบูรณาการเพื่อบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การดำเนินงาน
ขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*
BUDDHIST INTEGRATION FOR ALLEVIATING THE FLOOD CRISIS
AMONG THE PEOPLE THROUGH THE OPERATIONS OF
PUBLIC AND PRIVATE NETWORK ORGANIZATIONS
IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE



พระอดิศักดิ์ อนุาโย

Phra Adisak Analayo

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya university

Corresponding Author E-mail: Asakphisal@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจุบันในการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3. นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้กรอบแนวคิดพุทธบูรณาการที่ผสมหลักสังคหวัตถุ 4 วงจรเดิมมีง และทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 19 รูปหรือคน และกลุ่มตัวอย่าง 400 ครั้วเรือน ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์และเก็บแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพใช้ Content Analysis และเชิงปริมาณใช้ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของปัจจุบันในการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย การวางแผนมีความเป็นระบบเตรียมล่วงหน้า การดำเนินงานประสานหลายส่วนแม้บางพื้นที่ยังล่าช้า การตรวจสอบช่วยพัฒนาอาจเปิดรับความคิดเห็นมากขึ้น และการปรับปรุงตอบสนองรวดเร็ว



ครอบคลุม 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยรวมของทุกตัวแปร มีค่าสูงกว่า 3.6 และค่า r สูงกว่า 0.5 ของในทุกความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญ 0.01 โดยสามารถอธิบายค่าแปรปรวน สูงกว่า 50% ทั้งสองสมมุติฐาน ยอมรับสมมุติฐานว่าตัวแปรอิสระทั้งสองมีผลต่อตัวแปรตาม 3. พุทธบูรณาการเพื่อการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย การวางแผนควรตั้งอยู่บนความเข้าใจมนุษย์และเคารพศักดิ์ศรี การดำเนินงานต้องรวดเร็วและเปี่ยมเมตตา การตรวจสอบควรโปร่งใสและเปิดรับความคิดเห็น ส่วนการปรับปรุงต้องเรียนรู้ร่วมกันเพื่อฟื้นฟูชุมชน

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; บรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย; การดำเนินงานขององค์กรเครือข่าย

Abstract

This research aimed: 1. To examine the current state of flood crisis mitigation efforts for the public through the operations of public and private network organizations in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 2. To identify factors influencing the effectiveness of these flood mitigation efforts; and 3. To propose a Buddhist-integrated approach to enhance flood crisis mitigation under the operations of such network organizations. The conceptual framework integrates Sangahavatthu 4, the Deming Cycle (PDCA), and Maslow's hierarchy of needs. This mixed-method study involved 19 key informants and a sample of 400 households, selected using Taro Yamane's formula. Research tools included in-depth interviews, focus group discussions, and questionnaires. Data collection encompassed both qualitative and quantitative methods. Qualitative data were analyzed through content descriptive interpretation, while quantitative data were examined using means, Pearson's correlation coefficients (r), and stepwise multiple regression.

The research finding revealed that: 1. current flood crisis mitigation efforts involved systematic pre-planning and multi-sectoral coordination, though some areas still experience delays. Evaluation processes contributed to development but could benefit from greater openness to feedback. Adjustments are generally responsive and inclusive. 2. All variables showed mean scores above 3.6 and statistically correlations coefficients (r) > 0.5 , Significant level = 0.01, with both hypotheses supported by over 50% explained variance, indicating that both independent variables significantly affect the dependent variable. 3. The Buddhist-integrated approach suggests that planning should be grounded in human



understanding and dignity; operations should be swift and compassionate; evaluations transparent and inclusive; and improvements based on shared learning for community restoration.

Keywords: Buddhist Integration; Flood Crisis Mitigation; Network Organization Operations

บทนำ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่ลุ่มต่ำที่ตั้งอยู่บริเวณจุดบรรจบของแม่น้ำสายสำคัญหลายสาย ส่งผลให้มีความเสี่ยงต่ออุทกภัยซ้ำซากและรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งมีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่ทำให้โลกร้อน น้ำแข็งขั้วโลกละลาย และระดับน้ำทะเลสูงขึ้น หากอุณหภูมิเพิ่มขึ้น 2 องศาเซลเซียสภายในปี พ.ศ. 2583 ความเสียหายทั่วโลกอาจสูงถึง 11.7 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐ (Jevrejeva et al., 2018) แม้ประเทศไทยจะมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการน้ำ เช่น โครงการผันน้ำและแก้มลิง ซึ่งรองรับน้ำได้ถึง 1,047 ล้านลูกบาศก์เมตร (ประยูร เย็นใจ, 2563) แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาอุทกภัยในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหานี้จึงต้องอาศัยแนวทางที่ไม่ใช่เพียงด้านวิศวกรรมเท่านั้น แต่ควรบูรณาการหลักพุทธธรรม อาทิ มัชฌิมาปฏิปทาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2564) พุทธศาสนาเสนอว่าต้นเหตุของวิกฤตสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่มาจากความโลภของมนุษย์ ดังนั้น การบรรเทาวิกฤตจึงควรตั้งอยู่บนคุณค่าทางจิตวิญญาณควบคู่กับมาตรการทางระบบ งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาแนวทางการบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับการดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมในบริบทของภาวะวิกฤต เช่น อุทกภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้ธรรมะในการจัดการกับสถานการณ์จริง เช่น พระสมเกียรติ กิตติโสภโณ และคณะ (2567) ใช้ข้อปธานียธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน สุขชัย หนูแก้ว (2564) นำเสนอการบริหารจัดการลุ่มน้ำโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 และสัปปริสธรรม 7 พระมหากฤษณะ ตรุโณ (2566) เสนอการมองสถานการณ์น้ำท่วมด้วยจิตที่สงบไม่ยึดติด อนัญญา นิตยโชติ (2566) พัฒนาโมเดล BMW ที่ผสมผสานอิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมด้านการจัดการน้ำเชิงจิตวิญญาณ สานุ มหัทธนาตุล และคณะ (2555) เสนอการใช้หลักอริยสัจ 4 พระครูใบฎีกาสุรพล อาสโภ (2558) ใช้ไตรสิกขาและพรหมวิหารธรรมในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ พระกฤษฏา สุเมโธ (2565) เน้นบทบาทพระสงฆ์ในการเข้าใจทุกข์ของชุมชนอย่าง



ลึกซึ้ง อติเทพ ภิญาเกษม (2565) ผสานสัปปุริสธรรม 7 เข้ากับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการน้ำ นฤมล สมรรคเสวี (2561) เสนอการดูแลจิตใจผู้ประสบภัยโดยใช้เทคนิคการประเมินอารมณ์และความคิด ญัฐภิชฐ นบนอบ (2564) เสนอแนวทางการบริหารจัดการอุทกภัยแบบเชิงรุกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยยังเน้นย้ำความจำเป็นของการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เช่น การจัดตั้งศูนย์บรรเทาอุทกภัย และการสร้างพื้นที่รับน้ำ (Poaponsakorn & Meethom, 2013; กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ กรมอนามัย, 2555) พระครูไพศาลศีลวัฒน์ (สวัสด์ อรุโณ) (2565) และพระครูพิศิษฐ์ประจักษ์ (ประยูร นนทีย) (2562) แสดงถึงบทบาทของวัดในการพัฒนาชุมชนแบบพุทธ พัลลภ หารุคำจา และคณะ (2562) นำเสนอแนวทางชุมชนพึ่งตนเอง สุทิน ยลทรัพย์ศิริ (2561) เสนอโมเดล BACK ที่ใช้ธรรมะควบคู่กับ PDCA ธเดช ศรีสวัสดิ์ (2565) ใช้ PDCA และอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ พระครูปลัดวีระ อคฺคจิตโต (2565) และพระครูสรวิชัย (วีระ มหาวิโร) (2565) เน้นการมีส่วนร่วมและพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางพุทธ

จากงานวิจัยที่ผ่านมา สะท้อนว่าการบูรณาการแนวคิด สังกะหัตถ์ 4 วงจรเดิมมี (PDCA) และทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวิกฤตได้อย่างยั่งยืน โดยวงจร PDCA ช่วยให้การบูรณาการมีการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สังกะหัตถ์ 4 สนับสนุนมิติด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ช่วยเสริมการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้ประสบภัยในภาวะวิกฤต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจุบันในการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและผสมรวมกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยให้น้ำหนักไปในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการออกแบบเป็น Exploratory Sequential Design

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติอุทกภัยซ้ำซาก ได้แก่ อำเภอบางบาล อำเภอบางไทร อำเภอดมัย และอำเภอสนา

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรในพื้นที่ที่ประสบปัญหาอุทกภัยซ้ำซากที่กำหนดรวมทั้งหมด 67,734 ครัวเรือน (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด, 2565) การศึกษาคำนวณได้จำนวน 400 ครัวเรือนจากสูตรของ Taro Yamane

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 19 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา 2. ผู้นำชุมชนและนักการเมืองท้องถิ่น 3. บุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภัยพิบัติ 4. ผู้อาศัยในพื้นที่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด โดยกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไป และเป็นผู้พักอาศัยในบ้านที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมซ้ำซาก โดย 1 ครัวเรือนให้ตอบแบบสอบถาม 1 ชุด ค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (The Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่าไม่ต่ำกว่า 0.8 ทุกข้อ นำไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นพื้นที่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.928

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ถูกคัดเลือกโดยใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทั้ง 2 มุมมอง คือมุมมองของผู้ปฏิบัติงานและมุมมองของผู้ได้รับความเดือดร้อน ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติในพื้นที่ที่ประสบปัญหาอุทกภัยซ้ำซาก สัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-To-Face Interview) รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 19 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญสาขาที่เกี่ยวข้อง 9 รูปหรือคน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บจากแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด แล้วเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 400 ชุดเป็นร้อยละ 100

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การดำเนินการสัมภาษณ์ เวลาและสถานที่ที่กำหนดให้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตจัดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์



5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประมวลผลเชิงสถิติพรรณนาแปลความหมายของข้อมูลที่กำหนดค่าเฉลี่ย (Mean) และการใช้สถิติเชิงอ้างอิงด้วย Pearson's Correlation Coefficient และ Stepwise Regression Hypothesis Testing

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้วิธีการพรรณนา ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย จากทั้งมุมมองของผู้ให้ความช่วยเหลือและผู้ประสบความเดือดร้อน แสดงให้เห็นถึงข้อดีของการดำเนินงานเชิงระบบควบคู่กับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยผู้ให้ความช่วยเหลือให้ความสำคัญกับการวางแผนอย่างเป็นระบบ อ้างอิงจากข้อมูลจริงและการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีการประเมินความเสี่ยงล่วงหน้า จัดทำแผนฉุกเฉิน และเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่และอาสาสมัคร ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจในการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ประสบภัยสะท้อนว่าในบางพื้นที่ยังมีข้อจำกัดด้านระบบแจ้งเตือนและการเข้าถึงความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง จึงคาดหวังให้มีการวางแผนระยะยาวที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ด้านการดำเนินงานหน่วยงานมีความพยายามในการจัดสรรและส่งมอบความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการประสานงานหลายภาคส่วน แต่ยังมีบางพื้นที่ที่ประสบความล่าช้าจากปัจจัยภายนอก เช่น โครงสร้างพื้นฐานหรือข้อจำกัดด้านการขนส่ง ส่วนในด้านการตรวจสอบ แม้ผู้ให้ความช่วยเหลือจะมีระบบติดตามและวัดผล แต่ผู้ประสบภัยยังอยากเห็นความโปร่งใสและช่องทางแสดงความคิดเห็นที่เข้าถึงง่ายขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ ใช้ทั้ง สถิติพรรณนา และ สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ Pearson's Correlation Coefficient และ Stepwise Regression Analysis โดยคะแนนค่าเฉลี่ยรวมของทุกตัวแปรมีค่าสูงกว่า 3.6 และค่า r สูงกว่า 0.5 ของในทุกความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสำรวจสภาพการช่วยเหลือขององค์กรเครือข่ายในขณะที่ยกย่องประชาชนเผชิญอุทกภัย ด้านสังคหวัตถุ 4

ข้อที่	สำรวจสภาพการช่วยเหลือขององค์กรเครือข่ายในขณะที่ยกย่องประชาชนเผชิญอุทกภัย ด้านสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านทุน	3.91	0.885	มาก
2	ด้านปิยวาจา	4.04	0.861	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสำรวจสภาพการช่วยเหลือขององค์กรเครือข่ายในขณะที่ประชาชนเผชิญอุทกภัย ด้านสังคหวัตถุ 4 (ต่อ)

ข้อที่	สำรวจสภาพการช่วยเหลือขององค์กรเครือข่ายในขณะที่ประชาชนเผชิญอุทกภัย ด้านสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	ด้านอัตถจริยา	3.82	0.951	มาก
4	ด้านสมานัตตตา	3.99	0.926	มาก
รวม		3.94	0.825	มาก

โดยการนำผลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถามแล้วนำมาสรุปผลการตอบแบบสอบถามดังตัวอย่างที่แสดงในตารางที่ 1 เป็นผลการสำรวจสภาพการช่วยเหลือขององค์กรเครือข่ายในขณะที่ประชาชนเผชิญอุทกภัย ด้านสังคหวัตถุ 4 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 จากคะแนนเต็ม 5

ผลการทดสอบสมมติฐาน

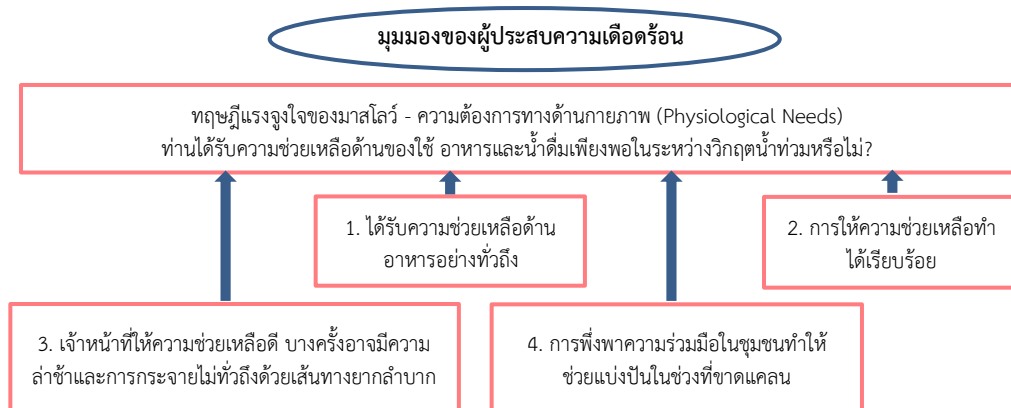
สมมติฐานที่ 1 สมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.605, R^2 เท่ากับ 0.623, Std. Error เท่ากับ 0.283 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 สมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.595, R^2 เท่ากับ 0.598, Std. Error เท่ากับ 0.610 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ 4 และวงจรเดมมิงสามารถร่วมกันทำนายนการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัยของประชาชนภายใต้การดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้แนวทฤษฎีแรงงุใจของมาสโลว์ ได้ร้อยละ 60.5 และ 59.5 ตามลำดับ

จากผลการสำรวจสภาพการช่วยเหลือขององค์กรเครือข่ายในช่วงที่ประชาชนเผชิญอุทกภัย พบว่าการดำเนินการขององค์กรเครือข่ายมีประสิทธิภาพในระดับมากทั้งในมิติของสังคหวัตถุ 4 (ค่าเฉลี่ย 3.94) และ วงจรเดมมิง (PDCA) (ค่าเฉลี่ย 3.89) การช่วยเหลือในมุมของทฤษฎีแรงงุใจของมาสโลว์ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.68 แสดงถึงการตอบสนองความต้องการในหลายระดับ ตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐานไปจนถึงการยกระดับคุณภาพชีวิต

3. รูปแบบพุทธบูรณาการที่เหมาะสมต่อการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย โดยผสมหลักสังคหวัตถุ 4 วงจร PDCA และทฤษฎีแรงงุใจของมาสโลว์เข้าด้วยกันในโครงสร้างเชิงสัมพันธ์ (Integrated Framework) ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับชุมชนและองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การผสมทั้งสามแนวคิดทำให้เกิดการบรรเทาวิกฤตที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมมิติระบบงาน ความสัมพันธ์ และแรงงุใจ มุมมองผู้ให้ความช่วยเหลือเน้นการวางแผน (Plan) บนพื้นฐานการเข้าใจความต้องการระดับกายภาพและความปลอดภัย จัดสรรทรัพยากรอย่างมีทานและความร่วมมือ (Do) ผ่านการสื่อสารด้วยปิยวาจาและการปฏิบัติตนด้วยอัตถจริยา มีการตรวจสอบ (Check) ด้วยเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วม และการปรับปรุง (Act) โดยเน้นสมานัตตตา



ภาพที่ 1 สรุปผลสัมภาษณ์ประเด็นด้านกายภาพ มุมมองของผู้ประสบความเดือดร้อน

ผู้ประสพภัยสะท้อนว่าการได้รับการสื่อสารอย่างเข้าใจและมีโอกาสร่วมวางแผนสร้างแรงจูงใจสู่ระดับความภาคภูมิใจและพัฒนาตนเอง ภาพรวมแสดงให้เห็นว่าสังคหวัตถุ 4 คือ กลไกคุณธรรม PDCA คือ กลไกบริหาร และมาสโลว์ คือ กลไกแรงจูงใจที่ทำงานร่วมกันอย่างพลวัตเพื่อระบบการจัดการภัยพิบัติที่มีความเป็นมนุษย์ โดยภาพที่ 1 ได้นำเสนอตัวอย่างการให้ผลสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในมุมมองของผู้ประสบความเดือดร้อน ในด้านกายภาพ (Physiological Needs) เพื่อนำผลที่สรุปได้เป็นข้อมูลมาประมวลในการบูรณาการ

ภาพรวมของการบูรณาการทั้งสองมุมมอง การบูรณาการมุมมองของผู้ประสพภัยและผู้ให้ความช่วยเหลือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการภัยพิบัติที่เน้นทั้งมนุษยธรรมและระบบบริหารอย่างแท้จริง โดยมี 4 ประเด็นสำคัญ คือ 1. การวางแผนที่ยึดโยงกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ควบคู่กับข้อมูลจริงและความเป็นธรรม 2. ความสามารถในการดำเนินงานที่รวดเร็ว ควบคู่การสื่อสารด้วยเมตตาแม่ในพื้นที่เสี่ยง 3. ความโปร่งใสในการตรวจสอบ โดยต้องมีช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงได้จริงสำหรับทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง 4. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้จากวิกฤต เสริมพลังชุมชนให้มีส่วนร่วมในนโยบายอย่างมีศักดิ์ศรี การบูรณาการดังกล่าวจึงไม่ใช่เพียงการประสานเชิงเทคนิค แต่คือการผสานคุณค่าความเป็นมนุษย์เข้ากับกระบวนการจัดการภัยพิบัติอย่างลึกซึ้งและมีชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพทั่วไปของการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย ผลการวิจัยสะท้อนว่าการวางแผนล่วงหน้าเป็นรากฐานสำคัญของการบรรเทาวิกฤต ผู้ให้ความช่วยเหลือได้ดำเนินการประเมินสถานการณ์ล่วงหน้า การเตรียมบุคลากรผ่านการฝึกอบรม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีระบบ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสุภชัย หนูแก้ว (2564) ที่เสนอว่าการผสานพุทธธรรมกับการวางแผนสามารถสร้างกลไก

การช่วยเหลือที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม มุมมองของผู้ประสพภัยชี้ให้เห็นว่าการวางแผนยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในด้านการสื่อสาร จุดอพยพ และระบบแจ้งเตือนที่ขาดประสิทธิภาพ ความคาดหวังของประชาชนเน้นการพัฒนาระบบระยะยาว สอดคล้องกับธเดช ศรีสวัสดิ์ (2565) ที่เน้นระบบการบริหารที่ยืดหยุ่นและตั้งอยู่บนข้อมูลจริง ในขณะที่การตรวจสอบ เริ่มมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาระบบตรวจสอบที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านการปรับปรุงแก้ไข พบว่าผู้ให้ความช่วยเหลือมีความพยายามในการวางแผนเชิงรุกและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

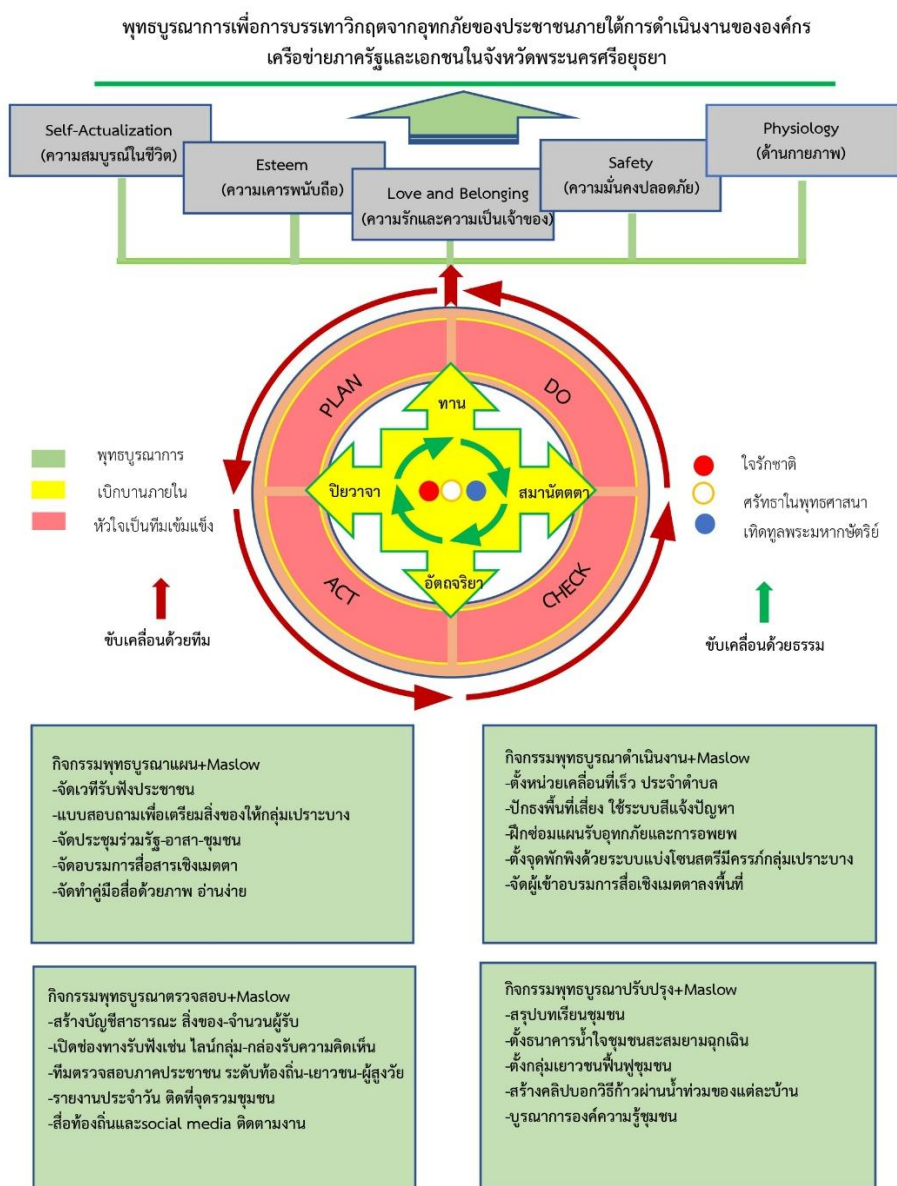
2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย ระบุว่า สังคหวัตถุ 4 และ วงจรเดมมิง (PDCA) มีอิทธิพลต่อการบรรเทาวิกฤตในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะเมื่อนำมาใช้ในภาคสนามอย่างสอดคล้องกับระดับความต้องการของมาสโลว์ เช่น การให้ความช่วยเหลือ (ทาน) การกระทำด้วยเมตตา (อรรถจริยา) และการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา) ช่วยเพิ่มความรู้สึกปลอดภัย ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการฟื้นฟู ซึ่งเป็นหัวใจของระดับความต้องการพื้นฐานในทฤษฎีของ Maslow (1943) ทั้งนี้ หลักฐานจากงานของพระครูปลัดวีระ อคฺคจิตโต (2565); พระครูสรวิชัย (วีระ มหาวิโร) (2565) และสุทิน ยลทรัพย์ศิริ (2561) สนับสนุนว่าการประยุกต์ใช้วงจรเดมมิงร่วมกับหลักธรรมสามารถพัฒนาแบบจำลองที่ส่งเสริมความร่วมมือในชุมชน เช่น โมเดล BTF หรือ BACK ที่เชื่อมโยงบ้าน วัด โรงเรียน อย่างเป็นระบบ ข้อมูลยังสอดคล้องกับงานของसानู มัทธนาตุล และคณะ (2555) ที่เสนอการใช้พรหมวิหาร 4 และ PDCA ในการสร้างแรงจูงใจด้านจิตใจ

3. การเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการที่เหมาะสมต่อการบรรเทาวิกฤตจากอุทกภัย งานวิจัยนี้เสนอรูปแบบพุทธบูรณาการที่ผสมผสานหลักสังคหวัตถุ 4 วงจรเดมมิง (PDCA) และทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งสะท้อนถึงความซับซ้อนของภารกิจการช่วยเหลือและความคาดหวังของประชาชนในภาวะวิกฤต รูปแบบดังกล่าวสามารถตีความได้ทั้งในด้านระบบ (PDCA) คุณธรรม (สังคหวัตถุ 4) และแรงจูงใจ (Maslow, 1943) ที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นองค์รวม ด้านการวางแผน ผู้ให้ความช่วยเหลือเน้นการเก็บข้อมูลพื้นที่จริง การประเมินความเสี่ยง และการจัดการ อย่างเป็นระบบ ในระดับความต้องการด้านความปลอดภัย ขณะที่การบูรณาการทานและอรรถจริยาในชั้นวางแผนช่วยให้เข้าถึงความจำเป็นที่แท้จริงของผู้ประสพภัย (สุกชัย หนูแก้ว, 2564) ในการดำเนินงาน ความเมตตา ความเท่าเทียม และความเป็นระบบ คือหัวใจหลักของการปฏิบัติ โดยเฉพาะการสื่อสารด้วยปิยวาจา การเข้าถึงกลุ่มเปราะบาง และการมอบความช่วยเหลืออย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งเชื่อมโยงกับระดับความต้องการด้านความเคารพนับถือ ตามมาสโลว์ และสอดคล้องกับงานของพระกฤษฎา สุเมโธ (2565) ที่เสนอให้การช่วยเหลือต้องเข้าใจความทุกข์ของชุมชนอย่างลึกซึ้งในขั้นการตรวจสอบ การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ตรวจสอบ และแสดงความเห็น นำไปสู่ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเพิ่มความโปร่งใส โดยเฉพาะเมื่อมีการใช้อรรถจริยา และสมานัตตตา ประกอบการตรวจสอบเชิงพุทธ ขั้นปรับปรุงแก้ไข คือหัวใจของความยั่งยืน โดยการเรียนรู้จากผลลัพธ์ การปรับกลยุทธ์ การให้ความรู้ และการสร้างเครือข่าย



คือ การตอบสนองระดับสูงสุดของมาสโลว์ ซึ่งไม่ใช่เพียงการให้สิ่งของ แต่คือการให้โอกาสพัฒนา และคุณค่าแห่งชีวิต (सानู มหัทธนาตุล และคณะ, 2555) รูปแบบพุทธบูรณาการนี้ไม่เพียงสะท้อนกับแนวคิดเดิมที่เสนอในวงการพระพุทธศาสนา แต่ยังมีศักยภาพในการนำไปประยุกต์กับรูปแบบการจัดการภัยพิบัติที่ต้องการความเข้าใจในมิติของจิตใจและความเป็นมนุษย์ (อดิเทพ ภิญาเกษม, 2565)

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้เป็นระบบองค์รวม โดยภาพที่ 2 เชื่อมโยงแนวคิดเชิงจริยธรรมของพระพุทธศาสนา เข้ากับกลไกการบริหารจัดการสมัยใหม่ และแนวคิดทางจิตวิทยาของมาสโลว์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1. ระบบการบูรณาการแบบ 3 ชั้น การเชื่อมโยงวงจรเดมมิง เข้ากับสังคหวัตถุ 4 ทำให้แต่ละชั้นของวงจรเดมมิงมีรากฐานด้านคุณธรรม เช่น การใช้ทานในชั้น Plan ปิยวาจา ในชั้น Do อตถจริยา ในชั้น Check และสมานัตตตา ในชั้น Act ซึ่งส่งผลให้กระบวนการจัดการภัยพิบัติมีความเป็นมนุษย์และไว้วางใจได้ 2. การตอบสนองความต้องการของมนุษย์อย่างลำดับขั้น ได้เชื่อมโยงระหว่าง PDCA+สังคหวัตถุ 4 กับมิติของความต้องการตามลำดับของ Maslow 3. การเคลื่อนจากภายนอกสู่ภายในและจากภายในสู่ภายนอก แบบจำลองนี้แสดงให้เห็นกลไกของภายนอก (เช่น ระบบ PDCA) ที่ต้องขับเคลื่อนด้วยธรรมภายใน เช่น สังคหวัตถุ 4 เพื่อให้การจัดการภัยพิบัติมีคุณภาพเชิงจริยธรรม พร้อมกันนี้ แรงจูงใจของประชาชนในการฟื้นฟูตนเองก็ และสามารถสังเคราะห์ออกเป็น 4 ด้านที่เป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ 1. ประสิทธิภาพของการวางแผน 2. ความสามารถในการดำเนินการ 3. ความโปร่งใสในการตรวจสอบ และ 4. การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมในแต่ละด้านจึงถูกออกแบบมาเพื่อเชื่อมโยงทั้งเชิงโครงสร้างและจิตสำนึกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรนำหลักธรรม เช่น สังคหวัตถุ 4 บรรจุเข้าในระบบอบรมผู้นำท้องถิ่น
2. จัดให้มีระบบ PDCA แบบพุทธบูรณาการในการวางแผนรับมืออุทกภัยในแต่ละพื้นที่
3. ส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์เป็นผู้ประสานใจระหว่างองค์กรกับประชาชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ปฏิบัติงานควรมีทักษะการพูดให้คนอุ่นใจ และการให้ที่เข้าใจจริง มากกว่าการจัดการตามระบบ
2. ควรสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการให้โดยธรรม เพื่อเสริมพลังภายในของชุมชนในระยะยาว
3. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน ในการใช้เครื่องมือทางความคิด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความเชื่อมโยงของปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และจิตวิทยาต่อการฟื้นฟูตัวของประชาชนหลังอุทกภัย
2. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบติดตามข้อมูลแบบเรียลไทม์ ในการกระจายทรัพยากรให้ทั่วถึงและเป็นธรรม



เอกสารอ้างอิง

- กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ กรมอนามัย. (2555). *การจัดการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในภาวะอุทกภัยปี 2554 : กรณีศึกษาจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่างและภาคกลางของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- ณัฐกิชฐ นบอบ. (2564). *แนวทางในการบรรเทาปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษา จังหวัดอุทัย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธเดช ศรีสวัสดิ์. (2565). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นฤมล สมรรคเสวี. (2561). *ภาวะวิกฤตจากภัยพิบัติทางธรรมชาติกับบทบาทพยาบาล*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก.
- ประยูร เย็นใจ. (2563). *การบริหารจัดการน้ำและการประเมินผลสัมฤทธิ์การใช้พื้นที่ลุ่มต่ำลุ่มน้ำเจ้าพระยา กรณีศึกษา : ทุ่งผักไห่ (พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- พระกฤษฎา สุ่มเฒ. (2565). *บทบาทพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ผู้ประสบอุทกภัยเชิงพุทธบูรณาการ (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูใบฎีกาสุพล อาสโณ. (2558). *การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทัศน์วิถีพุทธ (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดวีระ อคฺคจิตโต. (2565). *รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ชุมชนแบบมีส่วนร่วมโดยพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูพิศิษฐ์ประษานาถ (ประยูร นนทิโย). (2562). *การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูไพศาลศีลวัฒน์ (สวัสดิ์ อรุโณ). (2565). *รูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมและภาวะวิกฤตอุทกภัยของชุมชนลุ่มน้ำเจ้าพระยา จังหวัดอ่างทอง (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนาสังคม)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระครูสรวิชัย (วีระ มหาวีโร). (2565). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักมงคลสูตรเชิงพุทธบูรณาการ (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมจิตโต). (2564). พระพุทธศาสนากับการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: นิติธรรมการพิมพ์.
- พระมหาภุชงค์ ตรีโณ. (2566). มองน้ำท่วมในเชิงปรัชญา : บทควมวิชาการด้านพระพุทธศาสนา. สืบค้น 2 มีนาคม 2567, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/414>
- พระสมเกียรติ กิตติโสภโณ และคณะ. (2567). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและวิชาการบวรพัฒน์*, 2(1), 1-14.
- พัลลภ หารุคำจา และคณะ. (2562). การพัฒนาแผนชุมชนพึ่งตนเองเชิงพุทธในจังหวัดลำพูน. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 10(2), 316-330.
- सानุ มหัทธนาตุล และคณะ. (2555). อุทกภัย : พุทธบูรณาการแนวทางในการบริหารจัดการน้ำที่พึงประสงค์ในสังคมไทยปัจจุบัน. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 8(พิเศษ), 1-18.
- สุทิน ยลทรัพย์ศิริ. (2561). รูปแบบการบริหารงานวิศวกรรมตามหลักพระพุทธศาสนา (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภชัย หนูแก้ว. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการลุ่มน้ำปากพนังเชิงพุทธบูรณาการ (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อติเทพ ภิญญาเกษม. (2565). การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนัญญา นิตยโชติ. (2566). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย นิตโชติ จำกัด เชิงพุทธบูรณาการ (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Jevrejeva, S. et al. (2018). Flood damage costs under the sea level rise with warming of 1.5 °C and 2 °C. *Environmental Research Letters*, 13(7), 8-12.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.



Poaponsakorn, N. & Meethom, P. (2013). *Impact of the 2011 Floods, and Flood Management in Thailand*. Retrieved March 20, 2024, from <https://shorturl.asia/bk1mg>





อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน
แผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี*

EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTENTION TO STAY
OF EMPLOYEES IN ENGINEERING DEPARTMENT, AN ELECTRONIC COMPANY
IN LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI



ปานิสสร วังษ์แป้น, กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่

Panissara Wongpan, Kanvalai Nontakaew Ferry

มหาวิทยาลัยบูรพา

Burapha University

Corresponding Author E-mail: Kanvalai@go.buu.c.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน และ 2. ศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.96, S.D.=0.31) และระดับความตั้งใจคงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.59, S.D.=0.35) เช่นกัน และ 2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านจิตอาสามณ์ ($\beta=0.251$) และความรู้ในงานและโอกาส ($\beta=0.188$) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 องค์การสามารถเพิ่มระดับการคงอยู่ในองค์การ



ของพนักงาน เมื่อมีการดำเนินการที่มุ่งเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอาารมณ์และความรู้ในงานและโอกาส ที่จะมีผลทำให้พนักงานยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; ความตั้งใจคงอยู่

Abstract

This research article aimed: 1. To examine the levels of perceived organizational support and employees' intention to stay, and 2. To investigate the factors of perceived organizational support that influence the intention to stay among employees of an electronics company located in the Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province. This study employed a quantitative research approach using questionnaires as the data collection instrument. The sample consisted of 300 engineering department employees from the said electronics company. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1. employees reported a high level of perceived organizational support (Mean=3.96, S.D.=0.31) and a high level of intention to stay (Mean=3.59, S.D.=0.35); and 2. perceived organizational support in the dimensions of emotional support ($\beta=0.251$) and job knowledge and opportunities ($\beta=0.188$) significantly influenced the employees' intention to stay at the 0.05 level of statistical significance. The organization can enhance employee retention by strengthening support in these two key areas, thereby increasing the likelihood that employees will continue working with the organization.

Keywords: Perceived Organizational Support; Intention to Stay

บทนำ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมีพัฒนาการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ที่ผ่านมามาครรัฐสนับสนุนการลงทุนในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลัก โดยมีสัดส่วนร้อยละ 90-95 ของปริมาณการผลิตทั้งหมด และเป็นสินค้าที่มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับ 1 ของไทย โดยตลาดส่งออกที่สำคัญของไทยได้แก่ สหรัฐอเมริกา อาเซียน และยุโรป สำหรับการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศมีสัดส่วนร้อยละ 5-10

ซึ่งส่วนมากนำไปประกอบกับชิ้นส่วนอื่น และนำไปผลิตต่อเป็นสินค้าขั้นสุดท้าย เช่น อุปกรณ์สื่อสาร อุปกรณ์ในรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและสำนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ศุภวัฒน์ โชคสวัสดิ์ไพศาล (2568) ได้วิเคราะห์ไว้ในวิจัยกรุงศรี (มกราคม 2568) โดยคาดว่าในช่วงปี พ.ศ. 2568-2570 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยโดยรวมมีแนวโน้มฟื้นตัว โดยมีปัจจัยหนุนจากวัฏจักรขาขึ้นของการเปลี่ยนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์รอบใหม่ทั่วโลก การเติบโตเนื่องของการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าและธุรกิจบริการด้านดิจิทัล และการพัฒนาเทคโนโลยี AI ที่ช่วยหนุนความต้องการอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการประมวลผลและจัดเก็บข้อมูล จากแนวโน้มของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้น ส่งผลต่ออาชีพ/ตำแหน่งที่ความต้องการเพิ่มขึ้น รวมทั้งการศึกษาเรื่องทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก (2567) พบว่า อาชีพวิศวกรเป็นอาชีพที่มีความต้องการของตลาดแรงงานสูง รวมถึงตำแหน่งช่างเทคนิคด้านอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ นั้น จะยังคงมีความต้องการต่อเนื่องไปอีก 20 ปีข้างหน้า

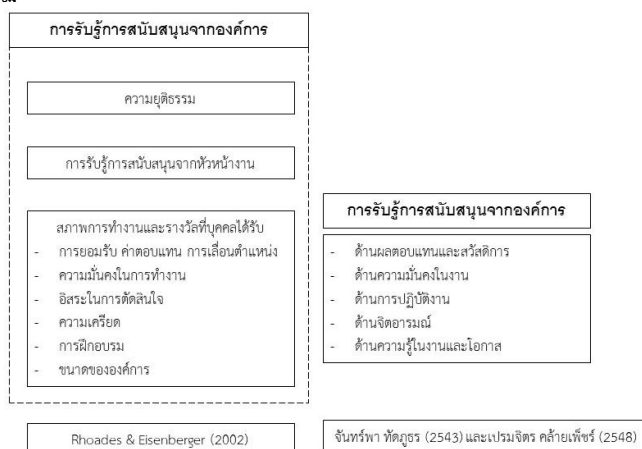
ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) หมายถึง ระดับของความรู้สึกหรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่จะคงอยู่ต่อองค์การที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยความสมัครใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออก เป็นความเต็มใจของพนักงานในการแสดงพฤติกรรมที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน (Tett & Meyer, 1993; พรนภา พงษ์ศักดิ์, 2563) โดย Mathis & Jackson (2006) อธิบายเพิ่มเติมว่า การที่บุคลากรตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์การโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และจะทำงานกับองค์การไปจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตั้งแต่วิธีระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับขั้นสูงสุด โดยเป็นการที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเองจากองค์การ ซึ่งจะให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การต่อไปด้วยความเต็มใจ อีกทั้งจุไรวรรณ บินดุเลียม (2562); วิโรชนา ทอโชติ (2565) และชินวุฒ อินทนิสา (2565) ที่เห็นว่า บุคคลที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะมีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์การแห่งนั้น ไม่มองว่าการทำงานในองค์การปัจจุบันเป็นการผูกมัดตัวเอง ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงานถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น ซึ่งศิริรัตน์ ศิริสรัสสะ (2565) เห็นว่า ปัจจัยของการตั้งใจคงอยู่ส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติขององค์การที่มีต่อตัวพนักงาน ในขณะที่ Karim et al. (2019) อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลโดยตรงกับความตั้งใจคงอยู่ ดังนั้น หากยิ่งเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานสูงตามไปด้วย

Eisenberger et al. (1986) ได้เสนอแนวคิดการรับรู้สนับสนุนจากองค์การของพนักงาน โดยพัฒนาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Ideology) ที่แสดงถึงความเชื่อของพนักงานว่าองค์การมองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงาน ด้วยการรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้น



การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตและสังคมของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับและพร้อมที่จะทำงานสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ ต่อมา Rhoades & Eisenberger (2002) อธิบายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น เป็นระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกขององค์กรและสร้างความรู้สึกรับรองตอบแทนองค์กร มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวพนักงาน (กาญจน์ ปันจุกำพล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2562)

การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ Rhoades & Eisenberger (2002) 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งจะต้องพิจารณาในด้านต่อไปนี้ 1. ความยุติธรรม 2. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ 3. สภาพการทำงานและรางวัลที่บุคคลได้รับ ประกอบด้วย 1. การยอมรับ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง 2. ความมั่นคงในการทำงาน 3. อิสระในการตัดสินใจ 4. ความเครียด 5. การฝึกอบรม และ 6. ขนาดขององค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจันทร์พา ทัดภูธร (2543) และเปรมจิตต์ คล้ายเพ็ชร (2548) ได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านความรู้ในงานและโอกาส 3. ด้านความมั่นคงในงาน 4. ด้านจิตอาสามณ์ และ 5. ด้านการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002);
จันทร์พา ทัดภูธร (2543) และเปรมจิตต์ คล้ายเพ็ชร (2548)

จากภาพที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาของจันทร์พา ทัดภูธร (2543) มีความคล้ายคลึงองค์ประกอบด้วยสภาพการทำงานและรางวัล

ที่บุคคลได้รับของ Rhoades & Eisenberger (2002) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กรอบแนวคิดของจันทรพา ทัดกูธร (2543) ซึ่งมีการปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของไทย

บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีการดำเนินธุรกิจมากกว่า 27 ปีในประเทศไทย เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วน อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และ อุปกรณ์โทรคมนาคมให้บริษัทต่าง ๆ ทั่วโลก มีพนักงานสังกัดแผนกวิศวกรรมทั้งสิ้น 880 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ของพนักงานทั้งหมด กำลังเผชิญกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การลาออกจากองค์กรของพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ องค์กรได้รับผลกระทบอย่างมากต่อความสามารถในการสร้างผลผลิต ความสามารถในการทำกำไร การดำเนินธุรกิจ และผลกระทบในระยะสั้นที่เห็นได้ชัดคือ การดำเนินงานอาจไม่เป็นไปตามแผนและเวลาที่กำหนด องค์กรต้องเสียเวลาในการแก้ไขปัญหาซึ่งจะส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ยังส่งผลถึงด้านราคาของการผลิตสินค้าต่าง ๆ มีความผันผวนมากยิ่งขึ้น และอาจจะต้องสูงขึ้นเนื่องจากองค์กรต้องมีการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ แม้ว่าองค์กรจะพยายามในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการสร้างความรู้ความผูกพัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม แต่ก็ยังเผชิญกับการลาออกอย่างต่อเนื่องของพนักงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาข้อมูลการคงอยู่ของพนักงานนั้นพบว่า พนักงานในแผนกวิศวกรรมมีอัตราการคงอยู่สูงที่สุดในองค์กร

จากความท้าทายของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานท่ามกลางอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ยังคงมีอัตราการคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรมในระดับสูง นำมาซึ่งคำถามการวิจัยว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานหรือไม่ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความตั้งใจคงอยู่ และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีซึ่งผลการวิจัยนั้นสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารของบริษัทในการพัฒนากลยุทธ์ในการรักษาพนักงาน อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรไว้ได้ต่อไป รวมทั้งสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ด้วยการเพิ่มปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานแผนกวิศวกรรม ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งการคงอยู่ของพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรนั้นย่อมมีผลต่อการดำเนินการขององค์กร และส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและสังคมตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



2. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทั้งสิ้น 880 คน

2.2 คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 และ ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 ตัวอย่างจาก 11 ตำแหน่งงาน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูลและการได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 9 รวมทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และ ส่วนที่ 3 ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยในส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยใช้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นบันทึกข้อมูลที่ป้อนลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ และพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาค่าผิดปกติ (Outlier) ซึ่งวิเคราะห์โดยหาค่า Mahalanobis D-Square ทั้งนี้พบว่าข้อมูลมีค่าผิดปกติ จึงได้ตัดแบบสอบถามที่ทำให้เกิดค่าผิดปกติออกไป จำนวน 86 ชุด เหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 214 ชุด และเมื่อพิจารณาการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ พบว่าข้อมูล ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.06 ถึง -0.09 และความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.20 ถึง -3.00 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 3.00 ซึ่งพิจารณาค่าความสมบูรณ์ของความเบ้ไม่เกิน 3.00 (Kline, 2005) และค่าสมบูรณ์ของความโด่งมีค่าไม่เกิน 3.00 (Westfall & Henning, 2013)



5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 214 คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 41.12 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.54 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 81.31 มีอายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 50.00 มีภาระครอบครัว ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว ร้อยละ 64.95 ตามลำดับ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	n = 214		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.92	0.46	มาก
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาส	3.91	0.41	มาก
3. ด้านความมั่นคงในงาน	4.03	0.33	มาก
4. ด้านจิตอาสามณ์	3.94	0.37	มาก
5. ด้านการปฏิบัติงาน	3.99	0.35	มาก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม	3.96	0.31	มาก

ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน	n = 214		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ที่องค์กรเดิม	4.06	0.67	มาก
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์กร	3.90	0.74	มาก
3. ท่านคิดว่านอกจากองค์กรปัจจุบัน ยังไม่มีองค์กรอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของท่าน	3.71	0.81	มาก
4. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบัน หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า	2.18	0.87	น้อย
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์กรปัจจุบัน	4.11	0.68	มาก
ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยรวม	3.59	0.35	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.96$, $S.D.=0.31$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแยกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.33$) ด้านการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.35$) ด้านจิตอาสามณ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.94$, $S.D.=0.37$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.46$) และสุดท้าย คือด้านความรู้ในงานและโอกาส มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.46$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, $S.D.=0.35$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์กรปัจจุบัน ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.68$) องค์กรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ที่องค์กรเดิม ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=0.67$) และท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์กร ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.81$) ตามลำดับ โดยสรุปแล้ว พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม อยู่ระดับเห็นด้วยมาก และมีระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig
ค่าคงที่	1.418	.279		5.078	.000
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	.026	.066	.034	.391	.696
ความรู้ในงานและโอกาส	.160	.076	.188	2.093	.038*
ความมั่นคงในงาน	.039	.087	.038	.453	.651
จิตอาสามณ์	.236	.081	.251	2.902	.004*
การปฏิบัติงาน	.091	.086	.090	1.051	.295

R=0.509; R Square=0.259; Adjusted R Square=0.241

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านความรู้ในงานและโอกาส และปัจจัยด้านจิตอาสามณ์ โดยปัจจัยด้านจิตอาสามณ์ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานมากที่สุด ($\beta=0.251$) รองลงมา คือ ความรู้ในงานและโอกาส ($\beta=0.188$) ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปรปัจจัยการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์การทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงสามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานได้ว่าความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ และความรู้ในงานและโอกาสที่เพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน แผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแยกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาารมณ์ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และสุดท้าย คือด้านความรู้ในงานและโอกาส ตามลำดับ ซึ่งพนักงานแผนกวิศวกรรมนี้ ส่วนมากเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 31-50 ปี ถึงร้อยละ 77.57 อีกทั้งผู้ตอบแบบสอบถามนี้ยังมีการครอบครัวยังไม่ถึงร้อยละ 65.95 จึงน่าจะมีผลต่อความต้องการความมั่นคงในงาน ที่รับรู้ได้ว่าองค์การให้การสนับสนุนถึงความมั่นคงในงานเป็นอันดับแรก ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานโดยรวมมีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ 3 ลำดับแรกพบว่า 1. พนักงานรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์การปัจจุบัน 2. องค์การมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ต่อองค์การเดิม และ 3. พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์การ ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามนี้คงอยู่ในองค์การได้เพราะความพึงพอใจและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงาน และการทำงานร่วมกันจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบาย ซึ่งเป็นทิศทางการทำงานขององค์การมีส่วนทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกมั่นใจในการดำเนินงานขององค์การ

2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน แผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านจิตอาารมณ์ และ ความรู้ในงานและโอกาส มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญขององค์การในการสร้างความผูกพันและความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ในด้านจิตอาารมณ์ พนักงานที่รู้สึกได้ว่าองค์การให้การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ เช่น การให้ความเคารพ ความเข้าใจ และการให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพทางจิตใจ มีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การมากขึ้น การสนับสนุนในลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of

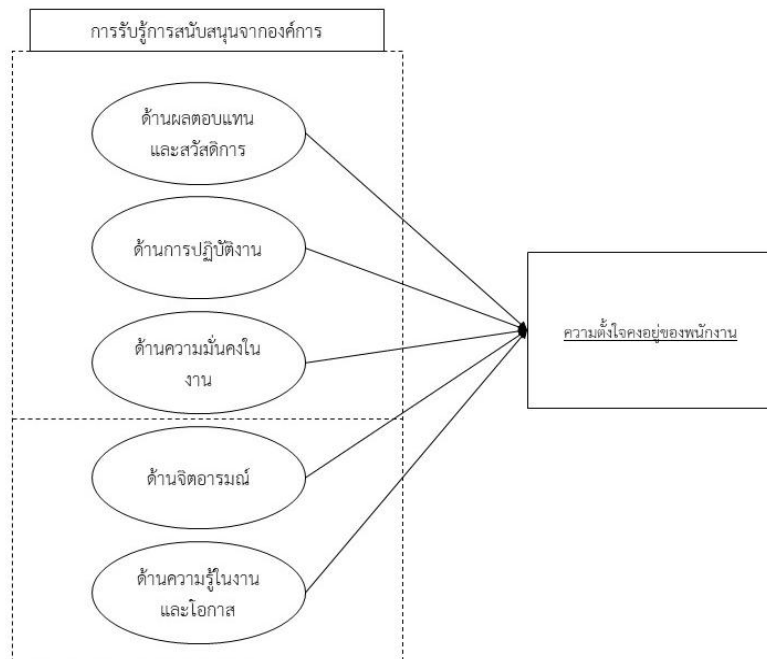


Belonging) ลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al. (2001) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถเพิ่มความแรงใจและความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานต่อองค์กร ในด้านความรู้ในงานและโอกาสองค์การที่มีการพัฒนาทักษะและความรู้ในงานให้กับพนักงาน รวมถึงมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีแนวโน้มที่จะรักษาพนักงานไว้ได้ดีกว่า พนักงานที่เห็นว่างค์การให้โอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และมีเส้นทางความก้าวหน้าที่แน่นอน จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และลดความต้องการในการเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนในด้านนี้ยังช่วยเพิ่มความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์การได้ สอดคล้องกับเปรมจิตต์ คล้ายเพชร (2548) ที่พบว่า โอกาสที่เป็นไปได้ในการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์การสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ รู้สึกเป็นพันธสัญญาในการจ้างงาน จึงคงอยู่ในองค์การและทำงานให้กับองค์การต่อไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) เรื่อง คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่พบว่า ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกจากการงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุรพัทธ์ ด่านวิไล (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคงอยู่ของพนักงานกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง ที่พบว่าปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้จากการวิจัย

แม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้จะมีข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพียงแค่พนักงานแผนกวิศวกรรม ที่มีอัตราการคงอยู่สูงที่สุดในองค์การ จึงยังไม่สามารถเป็นตัวแทนของพนักงานทั้งหมดได้ และเป็นเพียง 1 บริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แต่อย่างไรก็ตาม คำถามในการวิจัยครั้งนี้มุ่งค้นหา ปัจจัยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน จึงได้เลือกประชากร คือ พนักงานแผนกที่มีการอัตราการคงอยู่สูงสุด

อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสร้างเป็นภาพเพื่อช่วยให้เข้าใจปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 พบว่า แม้องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามกรอบแนวคิดของจันทรพา ทัตถุธร (2543) จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน และผลการวิจัยพบว่าพนักงานแผนกวิศวกรรมมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับมากในทุกด้านก็ตาม แต่การศึกษาในครั้งนี้กลับพบว่า ปัจจัยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์และด้านความรู้ในงานและโอกาส เพียง 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น ไม่ได้เป็นเพียงแค่การรับรู้เชิงนโยบาย และความห่วงใยที่องค์กรมีให้กับพนักงาน และพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการรับรู้เชิงจิตอาารมณ์ ที่หมายถึงการรับรู้ว่าองค์กรยอมรับ ให้ค่าและเห็นคุณค่าในตัวพนักงานและการเติบโตทางความรู้และโอกาสในสายอาชีพ ที่หมายถึงการรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการจัดให้มีการศึกษา อบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถต่าง ๆ ในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างความเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกอยากตอบแทนองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้พนักงานจะรับรู้ถึงการสนับสนุนทั้งจากค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การปฏิบัติงาน ที่มาจากนโยบายการดำเนินงานแล้ว หากองค์กรให้ความสนใจ สนับสนุนให้พนักงานรับรู้ว่าการให้ค่าและให้ความสำคัญและมองว่าพนักงานมีคุณค่า รวมทั้งแสดงออกจากการให้โอกาสเรียนรู้ และไม่ปิดกั้นโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานแล้ว ย่อมจะนำไปสู่การตั้งใจของพนักงาน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงแรงงาน หรือกรมคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน สามารถสนับสนุนการกำกับดูแลทางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งความมั่นคงในงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้กับแรงงานในแง่ของการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และส่งเสริมนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเพื่อที่จะส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถมีบทบาทกับนายจ้างในการสนับสนุนการศึกษาฝึกอบรม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการเติบโตทางความรู้และโอกาสในอาชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เสริมสร้างการสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพนักงาน รวมถึงมีช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาอย่างเปิดเผย ส่งเสริมการแสดงว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีคุณค่า และความสำคัญต่อองค์กร

2. พัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพของพนักงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมองเห็นอนาคตในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว

3. สร้างระบบการให้รางวัลและการยอมรับ การให้รางวัลและการยอมรับผลงานของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ปรับมาจากการแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ Rhoades & Eisenberger (2002) ในบริบทของประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดดังกล่าว การวิจัยในครั้งต่อไปสามารถใช้ปัจจัยด้านองค์การที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และสภาพการทำงานและรางวัลที่บุคคลได้รับ และปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ตามแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) มาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน รวมทั้งยังสามารถศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ควบคู่ไปพร้อมกัน

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีผลต่อการตอบสนองของลูกจ้าง กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุไรวรรณ บินดุหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชินวุฒิ อินทนิสา. (2565). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานที่ใช้ความรู้ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุรพพัชร ด่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมจิตต์ คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2553). คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรนภา พงษ์ศักดิ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาณุ ปันตูกำพล และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 6(1), 138-151.
- วิโรธนา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศศิรัตน์ ศิริสีรสสะ. (2565). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงาน Generation Z (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- ศุภวัฒน์ โชคสวัสดิ์ไพศาล. (2568). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2568-70 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้น 20 เมษายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/utgYn>
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก. (2567). ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต: อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- Eisenberger, R. et al. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- _____. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *The Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Karim, D. N. et al. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay: The Mediating Role of Job Involvement. *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*, 8(1), 21-30.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Ohio: Thomson/South-Western.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Westfall, P. & Henning, K. S. S. (2013). *Understanding Advanced Statistical Methods*. New York: Chapman and Hall/CRC.





การพัฒนาสมรรถภาพทางกายและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบล
วัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ด้วยโปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทยบำบัด*
DEVELOPMENT OF PHYSICAL FITNESS AND QUALITY OF LIFE OF THE ELDERLY
IN WAT SING SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, CHAI NAT PROVINCE,
USING THE MUAY THAI EXERCISE THERAPY PROGRAM



ทรงศรี ตุ่นทอง, ประทุม ศรีรักษา, อภิสรร์ ภาชนะวรรณ,
ณัฐนิชาห์ เสาร์क्षा, สุรีพร สอนงาย, สิริพร ดาววัน
Songsri Toonthong, Pratoon Siriruksa, Apisan Pachanavan,
Natnichar Saoraksa, Sureeporn Sonngai, Siriporn Dawan
มหาวิทยาลัยชินวัตร
Shinawatra University
Corresponding Author E-mail: siriporn.d@lawasri.tru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายของผู้สูงอายุก่อน
กับหลังออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด และ 2. ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ
หลังเข้าโครงการฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท
ปี พ.ศ. 2566 จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เฉพาะผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการฯ
ระยะเวลาในการวิจัย 12 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1. โปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทย
บำบัด พัฒนามาจากมวยไทยลพบุรีเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครูไชยะมงคล เจริญประยูร
2. แบบประเมินสมรรถภาพทางกายของกรมพลศึกษา และ 3. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบบอุปนัย
สถิติที่ใช้ คือ ความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายก่อนกับหลังออกกำลังกาย
ด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด พบว่า โดยภาพรวมหลังเข้าโครงการฯ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่
มีสมรรถภาพทางกายสูงขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลังเข้าร่วมโครงการฯ โดยภาพรวม
1. องค์ประกอบของร่างกาย ผู้สูงอายุบางส่วน มีน้ำหนักลดลง 2. ความแข็งแรงและความอดทน
ของกล้ามเนื้อ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อเพิ่มขึ้น



3. การทรงตัว ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีการทรงตัวดีขึ้น 4. ความอ่อนตัว ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีความอ่อนตัวเพิ่มขึ้น และ 5. ความอดทนของระบบหัวใจและการไหลเวียนเลือด ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีความอดทนของระบบหัวใจและการไหลเวียนเลือดเพิ่มขึ้น 2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตพบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: โปรแกรมมวยไทยบำบัด; สมรรถภาพทางกาย; คุณภาพชีวิต; ผู้สูงอายุ

Abstract

This research article aimed: 1. To compare the physical fitness of the elderly before and after implementing a Muay Thai exercise therapy program, and 2. To study the quality of life of the elderly after implementing the program. The samples, obtained by purposive sampling, comprised 30 volunteers from Wat Sing Sub-District Municipality in 2023. The research lasted 12 weeks. The research instruments were 1. Muay Thai exercise therapy program developed from Lop Buri Muay Thai to enhance health by Khru Chaiyamongkhon Rienprayoon, 2. Physical fitness assessment form from the Department of Physical Education and 3. An interview form on quality of life. Quantitative data were analyzed using a ready-made standardized program, and qualitative data were analyzed inductively. The statistics used were frequency and percentage.

Findings revealed that 1. The comparison of physical fitness of the elderly before and after exercising implementing Muay Thai therapy program revealed that, overall, most of them became stronger. When considering each aspect, by overall, the results after the implementation of the program were as follows: 1. Their body composition: some of the elderly had lost their obesity; 2. Their muscle strength and endurance: most of them had increased their muscle strength and endurance; 3. Their body balance: most of them had had better body balance; 4. Their flexibility: most of them had increased flexibility; and 5. Their cardiovascular endurance: most of the elderly had increased cardiovascular endurance. 2. The study of quality of life revealed that most of the elderly who participated in the program showed an increase in their quality of life, physically, mentally, socially and environmentally.

Keywords: Implementing a Muay Thai Exercise Therapy Program; Physical Fitness; Quality of Life; Elderly

บทนำ

จากการศึกษาสภาวะการณผู้สูงอายุของประเทศไทย สถานการณ์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2565 (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2566) พบว่า จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1-5 ได้แก่ ลำปาง ร้อยละ 26.20 แพร่ ร้อยละ 25.78 ลำพูน ร้อยละ 25.67 สิงห์บุรี ร้อยละ 25.65 และชัยนาท ร้อยละ 24.65 ตามลำดับ ซึ่งเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Completed aged society) และจากการประมาณการณ์ดัชนีการสูงวัย พ.ศ.2558-2573 จำแนกรายจังหวัดพบว่าในปี พ.ศ. 2568 และปี พ.ศ. 2573 จังหวัดชัยนาทมีดัชนีการสูงวัย ร้อยละ 214.51 และร้อยละ 269.65 ตามลำดับ ซึ่งเป็นสภาวะการณที่เข้าสู่สังคมผู้สูงวัยระดับสุดยอด (Super Aged Society) องค์การอนามัยโลกคาดการณ์ว่าหากไม่มีการเตรียมการดูแลรักษาสุขภาพที่ดี ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุติดบ้านหรือติดเตียงมากขึ้นเกือบ 1 ล้านคน ในปี 2580 ซึ่งนอกจากจะทำให้คุณภาพชีวิตของคนกลุ่มนั้นลดลงแล้ว ยังทำให้ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากขึ้นด้วย (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ, 2553)

จากการสำรวจภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ จำนวน 155 คน โดยการสัมภาษณ์ พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีโรคประจำตัวที่เกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิต คิดเป็นร้อยละ 83.87 โดยเรียงลำดับ 1-3 ดังนี้ โรคความดัน ร้อยละ 66.45 ไขมัน ร้อยละ 47.74 เบาหวาน ร้อยละ 30.32 ตามลำดับ นอกจากนั้นผู้สูงอายุบางส่วนติดบ้าน ติดเตียง ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ทำให้คุณภาพชีวิตไม่ดี กล่าวคือ ไม่สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ซึ่งโรคดังกล่าวเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น การบริโภคอาหารและเครื่องดื่มที่ก่อให้เกิดโรค การออกกำลังกายไม่เพียงพอ และการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นต้น

การออกกำลังกายถูกหยิบยกให้เป็นทางออกของการสร้างสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เพราะการออกกำลังกาย มีประโยชน์ดังนี้ 1. ทำให้กล้ามเนื้อหัวใจแข็งแรงและสูบฉีดโลหิตได้ดีขึ้น ลดอัตราการเต้นของหัวใจ ทำให้ไม่เหนื่อยง่าย ทำให้ความดันโลหิตลดลง ลดความเสี่ยงต่อโรคความดันโลหิตสูง ลดปริมาณไขมันชนิด triglyceride, LDL และเพิ่ม HDL cholesterol จึงลดอัตราเสี่ยงการเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจและโรคหลอดเลือดสมองอุดตัน 2. ควบคุมน้ำหนักตัวไม่ให้อ้วนเกินไป 3. ทำให้ฮอร์โมนอินซูลินออกฤทธิ์ดีขึ้นป้องกันการเกิดโรคเบาหวาน 4. ทำให้กล้ามเนื้อประสานงานดีขึ้น ช่วยในการทรงตัว และลดความเสี่ยงต่อการหกล้ม 5. ชะลอความแก่ ทำให้กระฉับกระเฉง 6. ระบบทางเดินอาหารทำงานดีขึ้น ทั้งการย่อยและการดูดซึมอาหาร 7. ระบบภูมิคุ้มกันทำงานดีขึ้น ไม่เจ็บป่วยง่าย 8. สุขภาพจิตดีขึ้น ลดความวิตกกังวล ความเครียด มีสมาธิในการทำงาน อารมณ์ดี ลดอาการซึมเศร้า รู้สึกชีวิตมีคุณค่ามากขึ้น และนอนหลับได้ดีขึ้น (Haber, 2013; Saxon et al., 2015)

จากการศึกษาวิธีการออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ พบว่า มีหลายวิธี แต่มีผู้วิจัยหลายท่านที่ได้นำมวยไทยมาใช้ในการออกกำลังกายในผู้สูงอายุ เช่น สุทธิพงศ์ ภูแก้วแก้ว และดวงไกร ทวีสุข (2560); เกวริน สุขมี และคณะ (2563) และทิตติภา ศรีสมัย และคณะ (2560) มีผลการวิจัย



ที่ตรงกัน คือ การออกกำลังกายด้วยมวยไทยส่งผลต่อสมรรถภาพทางกาย กล่าวคือ ส่งผลต่อความแข็งแรงของกล้ามเนื้อขา ระบบไหลเวียนโลหิตและระบบหายใจ และความอ่อนตัวและการทรงตัว

ผู้วิจัยจึงนำการออกกำลังกายด้วยมวยไทยมาใช้ในการพัฒนาสมรรถภาพทางกาย และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ครั้งนี้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท มีสมรรถภาพทางกายและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ก่อนกับหลังการออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท หลังการออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ปี พ.ศ. 2566 จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เฉพาะผู้สูงอายุที่มีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ เพราะการที่จะทำให้เห็นผลที่เกิดขึ้น ผู้เข้าร่วมโครงการต้องออกกำลังกายด้วยมวยไทยบำบัด วันละ 1 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 5 วัน วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 17.00-18.00 นาฬิกา จำนวน 10 สัปดาห์ รวมทั้งสิ้น 50 ชั่วโมง โดยผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการต้องมีคุณสมบัติดังนี้

2.1 เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 -79 ปี อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท มีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ 40 คน

2.2 ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถออกจากโครงการได้ ถ้าไม่สะดวกที่จะมาร่วมโครงการ พบว่า มีผู้สูงอายุที่สามารถออกกำลังกาย สัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 1 ชั่วโมง รวม 12 สัปดาห์ รวมทั้งสิ้น 60 ชั่วโมง ต่อเนื่องเพียง 30 คน

2.3 ไม่มีภาวะร่างกายที่เป็นอุปสรรคในการออกกำลังกาย

2.4 ไม่มีปัญหาเรื่องการได้ยินและการมองเห็น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 โปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทยบำบัด ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากมวยไทยลพบุรีเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครูชยะมงคล เจริญประยูร ซึ่งเป็นหัวหน้าค่าย ส.สุนิย์มวยไทยลพบุรี โดยปรับการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ ในระยะอบอุ่นร่างกาย (Warm Up) และการคลายอุ่น (Cool Down) เพื่อให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุยิ่งขึ้น ส่วนท่ามวยไทยที่ใช้ในการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ ยังคงใช้ ท่ามวยไทย คือ หมัด คอก เข่า เตะ และถีบ ตามที่ครูชยะมงคล เจริญประยูร กำหนดไว้แต่ได้ปรับบางท่าให้ผู้สูงอายุปฏิบัติได้ แล้วนำโปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทยบำบัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านมวยไทย วิทยาศาสตร์การกีฬา และด้านพลศึกษา จำนวน 3 ท่านพิจารณาเรื่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ พบว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้ แล้วผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปทดลองใช้กับผู้สูงอายุ อายุ 60-65 ปี จำนวน 1 คน อายุมากกว่า 65-69 ปี จำนวน 1 คน และอายุมากกว่า 70-75 ปี จำนวน 1 คน และอายุมากกว่า 75-79 ปี จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คนเพื่อดูความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ พบว่า ผู้สูงอายุสามารถออกกำลังกายโดยใช้โปรแกรมมวยไทยบำบัดได้ จึงนำโปรแกรมฯ ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

3.2 แบบวัดสมรรถภาพทางกายผู้สูงอายุ ของกองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

3.3 แบบสัมภาษณ์เพื่อวัดคุณภาพชีวิต หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ด้านจิตวิทยาการศึกษาและด้านวัดผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน พิจารณพบว่ามีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์ของการวัดกับสิ่งที่จะวัด อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัดสิงห์ อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

4.2 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้นายกเทศมนตรีและผู้อำนวยการกองสาธารณสุขเทศบาลตำบลวัดสิงห์ อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาททราบ

4.3 ผู้วิจัยร่วมกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขเทศบาลตำบลวัดสิงห์ อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท เปิดรับสมัครผู้สูงอายุเข้าร่วมโครงการ

4.4 วัดสมรรถภาพทางกายของผู้สูงอายุก่อนเข้าร่วมโครงการ

4.5 สร้างความรู้ความเข้าใจและความสำคัญของการออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัดให้กับผู้สูงอายุ

4.6 ดำเนินการออกกำลังกาย ด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด สัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 1 ชั่วโมง รวม 12 สัปดาห์ รวมทั้งสิ้น 60 ชั่วโมง

4.7 ทดสอบสมรรถภาพทางกาย ในสัปดาห์ที่ 8



4.8 ติดตามพฤติกรรมกรรมการออกกำลังกายของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการ ตั้งแต่สัปดาห์ที่ 8-12

4.9 วัดคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุหลังเข้าร่วมโครงการในสัปดาห์ที่ 12

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 เปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายก่อนกับหลังการเข้าโปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทยบำบัด โดยการเปรียบเทียบค่าร้อยละของสมรรถภาพร่างกายก่อนกับหลังเข้าโปรแกรม

5.2 ศึกษาคุณภาพชีวิตโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการตีความหมาย สร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้จากการสังเกตการสัมภาษณ์ และพิสูจน์หาข้อสรุปแล้วนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

1. จากการประเมินสมรรถภาพทางกายของผู้สูงอายุก่อนกับหลังออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด พบว่า โดยภาพรวม ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีสมรรถภาพทางกายสูงขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านที่ 1 องค์ประกอบของร่างกาย พบว่า โดยภาพรวม หลังออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด ผู้สูงอายุบางส่วนน้ำหนักลดลง กล่าวคือ หลังเข้าร่วมโครงการฯ จำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินองค์ประกอบของร่างกายอยู่ในระดับสมส่วนเพิ่มขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05 และจำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับท้วมลดลง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.05 และจำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับผอม เพิ่มขึ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.05 และผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับผอมมากลดลง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2 ด้านที่ 2 ความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ โดยการการยืน-นั่งบนเก้าอี้ต่อวินาที พบว่า โดยภาพรวม หลังเข้าร่วมโครงการฯ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หลังเข้าร่วมโครงการฯ จำนวนผู้สูงอายุมีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีมาก เพิ่มขึ้น 1 คน อยู่ในระดับดีเพิ่มขึ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และจำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำมาก และระดับต่ำ ลดลง จำนวน 6 คน และจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และร้อยละ 30.29 ตามลำดับ

1.3 ด้านที่ 3 การทรงตัว โดยให้ผู้สูงอายุเดินเร็วอ้อมหลัก พบว่า โดยภาพรวม ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการทรงตัวดีขึ้นอย่างชัดเจน กล่าวคือ ก่อนเข้าร่วมโครงการฯ พบว่า จำนวนผู้สูงอายุมีผลการประเมิน อยู่ในระดับดี และระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 96.56 หลังเข้าร่วม



โครงการฯ จำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก และระดับดี คิดเป็นร้อยละ 96.43

1.4 ด้านที่ 4 ความอ่อนตัว โดยให้แตะมือไว้ด้านหลัง ให้มือขวาอยู่บน-มือซ้ายอยู่ล่าง พบว่า โดยภาพรวม ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความอ่อนตัวเพิ่มขึ้น เพื่อพิจารณาจำแนกตามรายการประเมิน

1.4.1 ผลการประเมินการแตะมือไว้ด้านหลังให้มือขวาอยู่บน-มือซ้ายอยู่ล่าง พบว่า หลังเข้าร่วมโครงการ จำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากเพิ่มขึ้น 1 คน และระดับต่ำมาลดลง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และอยู่ในระดับดีเพิ่มขึ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.49

1.4.2 ผลการประเมินความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อ โดยการแตะมือไว้ด้านหลังให้มือซ้ายอยู่บนมือขวาอยู่ล่าง พบว่าโดยภาพรวมหลังเข้าร่วมโครงการฯ จำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก เพิ่มขึ้น 1 คน และระดับดีเพิ่มขึ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และ ร้อยละ 8.38 ตามลำดับ ระดับต่ำลดลง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.85

1.5 ด้านที่ 5 ความอดทนของระบบหัวใจและหลอดเลือด โดยให้ยืนยกเข่าขึ้นลง 2 นาที ผลการประเมิน พบว่า โดยภาพรวม หลังเข้าร่วมโครงการฯ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความอดทนของระบบหัวใจและการไหลเวียนเลือดเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หลังเข้าร่วมโครงการจำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก เพิ่มขึ้น 5 คน และระดับดี เพิ่มขึ้น 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวนผู้สูงอายุที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำลดลง 4 คน และระดับปานกลางลดลง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และ ร้อยละ 42.86 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิต พบว่า โดยภาพรวม ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านร่างกาย พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ สามารถเดินได้คล่องขึ้น เดินขึ้นสะพานลอยได้ รอบเอวและน้ำหนักลดลง ลดอาการ ปวด คอ บ่า ไหล่ และหมอบอกว่าไม่ต้องผ่าตัดเรื่องข้อเข่าแล้ว และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ดีขึ้น เช่น การใส่เสื้อผ้า การเข้าห้องน้ำ การเดินซื้อของในตลาดได้ รู้สึกกระฉับกระเฉงในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

2.2 ด้านจิตใจ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความสุขที่ได้พบกับสมาชิกที่มาออกกำลังกายด้วยกัน ไม่ต้องเหงาอยู่บ้าน รู้สึกสดชื่นและไม่เครียดอยากออกกำลังกายทุกวัน

2.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ก่อนเข้าร่วมโครงการฯ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ออกกำลังกาย แต่จะทำกิจกรรมทางกาย เช่น การทำงานบ้าน การปลูกต้นไม้ การค้าขาย หลังเข้าร่วมโครงการฯ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ โดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งก่อน และหลังการออกกำลังกายทุกครั้ง นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การนำอาหารมารับประทานร่วมกัน เป็นต้น



2.4 ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า หลังเข้าร่วมโครงการฯ ผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่สามารถรับรู้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง จากเพื่อนสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการฯ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน การเข้ารับบริการด้านสุขภาพ และการฝึกอบรมต่าง ๆ การรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันตนเองเรื่องฝุ่น PM 2.5 เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาสมรรถภาพทางกายของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท หลังเข้าโครงการฯ พบว่า โดยภาพรวมผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีสมรรถภาพทางกายสูงขึ้น เป็นเพราะว่า การออกแบบโปรแกรมการออกกำลังกายครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีกระทำตามเหตุผล (Theory of Reasoned Action) เพื่อจูงใจให้ผู้สูงอายุมาออกกำลังกายหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกาย กล่าวคือ ผู้วิจัยให้ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมออกกำลังกายมวยไทยบำบัด กับกลุ่มผู้สูงอายุได้พิจารณาข้อดีและข้อจำกัดของการเข้าโปรแกรมฯ ก่อนตัดสินใจสมัครเข้าโปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทยบำบัด และผู้วิจัยได้ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการประเมินสมรรถภาพทางกายให้ผู้สูงอายุทราบก่อนเข้าร่วมเข้าโปรแกรมฯ รวมทั้งให้ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการ สังเกตความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับร่างกายของตนเองว่า หลังออกกำลังกายเป็นอย่างไร โดยได้มีการพูดคุยเป็นระยะ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีความตั้งใจและจูงใจให้มาออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสนธยา สีละมาต (2557) ที่กล่าวถึง การตั้งเป้าหมายและการเฝ้าสังเกตตนเอง เป็นทักษะที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนพฤติกรรม กล่าวคือจะช่วยจูงใจให้บุคคลออกกำลังกายมากขึ้น และช่วยให้ได้รับผลลัพธ์ของการออกกำลังกายมากขึ้น ประกอบกับท่าในการออกกำลังกายด้วยมวยไทยบำบัดนี้ ใช้ท่าอย่าทำอยู่กับที่ หมัดตรง หมัดตัด หมัดงัด ศอกตรง ศอกตัด และศอกงัด จะเน้นพัฒนาความแข็งแรง กล้ามเนื้อและความอ่อนตัวส่วนบน สำหรับท่าเข่าตรง เข่าตี และเข่าบัง และการเตะตรง เตะเฉียง และท่าถีบตรง ต้องใช้การเกร็งหน้าท้องเพื่อสร้างความแข็งแรงกล้ามเนื้อท้อง รวมทั้งท่าทุกท่าจะใช้การออกท่าทั้งทางด้านซ้ายและด้านขวา โดยการบิดลำตัวซึ่งช่วยในการบริหารกล้ามเนื้อแกนกลางลำตัว ซึ่งเป็นการพัฒนาความแข็งแรงกล้ามเนื้อขา และความอ่อนตัวส่วนล่าง จะช่วยทำให้การทรงตัวดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถภาพทางกายในภาพรวม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทธิพงศ์ ภูเก้าแก้ว และดวงไกร ทวีสุข (2560); เกรวีน สุขมี และคณะ (2563); ทิตติภา ศรีสมัย และคณะ (2560) ที่พบว่า ท่ามวยไทยสามารถสร้างสมรรถภาพทางกายในผู้สูงอายุได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถนำอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของร่างกาย โดยภาพรวม หลังเข้าโครงการฯ ผู้สูงอายุบางส่วนมีน้ำหนักลดลง ทั้งนี้เพราะว่า โปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทยบำบัด จะเป็นการออกกำลังกายวันละ 1 ชั่วโมงสัปดาห์ละ 5 วัน โดยฝึกออกกำลังกายทั้งหมด 8 สัปดาห์ ส่วนสัปดาห์ที่ 8-12 เป็นการติดตามผลการออกกำลังกายตามโปรแกรกดังกล่าว จึงเป็นการออกกำลังกายอย่าง



ต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้น้ำหนักลดลงได้ สอดคล้องกับจิรภา แจ่มไพบูลย์ (2565) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการออกกำลังกาย ว่าถ้าการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะช่วยให้ร่างกายแข็งแรง ระบบย่อยอาหารและระบบขับถ่ายดีขึ้น เพิ่มมวลกล้ามเนื้อและคงความหนาแน่นของกระดูก และถ้าใช้การควบคุมอาหารด้วยจะช่วยให้ลดน้ำหนักได้อย่างรวดเร็วขึ้น

1.2 ความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ โดยการการยืน-นั่ง บนเก้าอี้ต่อวินาที พบว่า โดยภาพรวม หลังเข้าร่วมโครงการฯ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพราะว่า ท่ามวยไทยที่นำมาใช้ต้องใช้อวัยวะทั้งแขนและขาในการเคลื่อนไหวร่างกาย ได้แก่ หมัด ศอก เข่า เท้าและถีบ นอกจากนั้นจะใช้การย่อตัว ก่อนที่จะเปลี่ยนท่าทุกครั้ง เมื่อมีการนับก้าวจากการออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัดแต่ละครั้ง พบว่า นับก้าวได้ประมาณ 3,500 ก้าว จึงส่งผลต่อความแข็งแรงอดทนของกล้ามเนื้อขา เพราะขณะออกกำลังกาย กล้ามเนื้อจะสั่นตอกออกซิเจนจากกระแสโลหิตไปใช้สร้างพลังงานและขจัดคาร์บอนไดออกไซด์ออกจากกล้ามเนื้อ เพื่อไม่ให้เกิดการคั่งค้างเฉพาะที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิตติพา ศรีสมัย และคณะ (2560) ที่พบว่า การออกกำลังกายด้วยรำมวยโบราณ ประยุกต์ส่งผลต่อสมรรถภาพทางกายในผู้สูงอายุ สามารถเพิ่มความแข็งแรงอดทนกล้ามเนื้ออย่างมีนัยสำคัญ

1.3 การทรงตัว โดยให้ผู้สูงอายุเดินเร็วอ้อมหลัก พบว่า โดยภาพรวมมีการทรงตัวดีขึ้น ทั้งนี้ เพราะว่า ท่าที่ใช้ในการออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด ส่วนใหญ่จะใช้ขาด้วยการการย่อตัว การใช้เข่า ได้แก่ เข่าตรง เข่าตี และเข่าบัง การเตะตรง เตะเฉียง และการถีบตรง ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นการฝึกการทรงตัวโดยเฉพาะ เพราะผู้สูงอายุจะต้องยกขา จึงจะสามารถปฏิบัติท่าดังกล่าวได้ ซึ่งในระยะแรกผู้สูงอายุยกขาได้เพียงเล็กน้อยหรือให้ผู้สูงอายุได้มีที่สำหรับจับเพื่อป้องกันการล้ม แต่เมื่อออกกำลังกายไปประมาณ 4 สัปดาห์ ผู้สูงอายุสามารถยกขาได้สูงขึ้น และมีการพัฒนาการทรงตัวให้ดีขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของเกวรีน สุขมี และคณะ (2563) ที่พบว่า การออกกำลังกายด้วยท่ามวยไทยส่งผลต่อ ความสามารถในการทรงตัวและความอ่อนตัวในผู้สูงอายุไทย

1.4 ความอ่อนตัว โดยให้แตะมือไว้ด้านหลัง ให้มือขวาอยู่บน-มือซ้ายอยู่ล่าง และสลับให้มือซ้ายอยู่บนมือขวาอยู่ล่าง พบว่าโดยภาพรวม ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีความอ่อนตัวเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพราะว่า ในโปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทยบำบัด มีการอบอุ่นร่างกาย (Warm-Up) ก่อนออกกำลังกาย และคลายอุ่นร่างกาย (Cool-Down) หลังการออกกำลังกายทุกครั้ง โดยให้ผู้สูงอายุ ยืดเหยียดกล้ามเนื้อ แบบหยุดนิ่ง (Statistic Stretching) ก่อนและหลังการออกกำลังกาย โดยการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ คอ บ่า ไหล่ กล้ามเนื้อหลังส่วนบน กล้ามเนื้อด้านข้าง กล้ามเนื้อหน้าอก และกล้ามเนื้อขา โดยเคลื่อนไหวร่างกายหรือข้อต่อส่วนที่ต้องการยืดเหยียดไป จนกระทั่งสิ้นสุดระยะการเคลื่อนไหวหรือให้มีอาการตึง และหยุดนิ่งค้างไว้ในตำแหน่งที่สิ้นสุดการเคลื่อนไหว ประกอบกับท่ามวยไทยที่ใช้การเคลื่อนไหวของแขน และข้อต่อต่าง ๆ



เช่น หมัดตรง หมัดตัด หมัดงัด ศอกตรง ศอกตัด และศอกงัด จึงทำให้กล้ามเนื้อ เส้นเอ็น ยืดหยุ่น จะช่วยให้ความอ่อนตัวดีขึ้น สอดคล้องกับนิวัฒน์ บุญสม (2560) ที่เสนอวิธีการพัฒนาความอ่อนตัว ด้วยการยืดเหยียดกล้ามเนื้อจัดเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมาก เพราะการยืดเหยียดกล้ามเนื้อที่ใช้การฝึกเพื่อพัฒนาความอ่อนตัวที่หรือ ตำแหน่งที่มีอาการตึงหรือเจ็บปวดเล็กน้อยพอทนได้ประมาณ 10-30 วินาที เป็นประจำหรือสม่ำเสมอ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหวและป้องกันการบาดเจ็บได้

1.5 ความอดทนของระบบหัวใจและหลอดเลือด โดยให้ยืนยกเข่าขึ้นลง 2 นาที ผลการประเมิน พบว่า โดยภาพรวม หลังเข้าร่วมโครงการฯ ผู้สูงอายุมีความอดทนของระบบหัวใจและการไหลเวียนเลือดเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โปรแกรมการออกกำลังกายครั้งนี้เป็นการออกกำลังกายแบบแอโรบิก โดยใช้ท่ามวยไทยใช้ในการออกกำลังกาย ได้แก่ หมัด ศอก เข่า ตะ และถีบ รวมทั้ง การย่อเท้า โดยใช้การย่อเท้าก่อนเปลี่ยนท่า โดยมีเสียงดนตรี เพลงคางคากินกล้วย ประกอบการออกกำลังกาย ซึ่งเสียงดนตรีมีจังหวะเร็วสลับช้า ผู้สูงอายุที่ออกกำลังกาย ต้องใช้ท่ามวยไทยประกอบเพลงพร้อมการย่อเท้ามีทั้งออกกำลังกายสลับเร็วไปด้วยซึ่งจะส่งผลให้ผู้ออกกำลังกายมีความจุปอดเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราการหายใจต่อนาทีน้อยลง เพราะคุณภาพของการหายใจดีขึ้น ส่งผลให้ในแต่ละครั้งที่หายใจร่างกายจะจับ ออกซิเจนเข้าสู่ปอดได้มากขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยพัฒนาระบบการหายใจ และการสูบฉีดหลอดเลือดของผู้สูงอายุได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การฝึกออกกำลังกายแบบแอโรบิก ส่งผลต่อประสิทธิภาพการหายใจและแรงขับของการหายใจในผู้เป็นโรคอ้วนได้ (Chlif, et al., 2017) และสอดคล้องกับเทวา บาตรา (2566) ที่เสนอว่าการออกกำลังกายแบบแอโรบิก อย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ระบบไหลเวียนโลหิตดีขึ้น กล่าวคือสามารถลำเลียงเลือดไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกายได้มากขึ้น

2. คุณภาพชีวิต พบว่า โดยภาพรวม ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านร่างกายผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถ ใช้ชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น ด้านจิตใจ ทำให้มีความสุขที่ได้ออกกำลังกาย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ช่วยให้ ผู้สูงอายุออกมามีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น และด้านสิ่งแวดล้อมช่วยให้ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการฯ สามารถรับรู้ข่าวสารและแลกเปลี่ยนข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ ทั้งนี้เพราะว่าในการฝึกออกกำลังกายตามโปรแกรมมวยไทยบำบัด ผู้วิจัยจะให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ร้องเพลง เพื่อสร้างกำลังใจให้มาออกกำลังกายร่วมกัน และได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพร่างกายหลังจากการออกกำลังกายสัปดาห์ละครั้ง ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รับทราบความเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประกอบกับได้มีการวัดความดัน และการเต้นของชีพจรทุกสัปดาห์ ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เห็นความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของตนเอง จึงจูงใจให้ผู้สูงอายุมาออกกำลังกายตามโปรแกรมนี้อย่างจริงจังและ



ต่อเนื่อง สอดคล้องกับถนนอมวงศ์ ถนนสุขุมวิท (2555) ที่กล่าวถึง ประโยชน์ของมวยไทยจะช่วย ให้อวัยวะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขมากขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย

โปรแกรมมวยไทยบำบัดสามารถนำมาใช้ในการสร้างสมรรถภาพทางกายและคุณภาพ ชีวิตของผู้สูงอายุได้ ดังภาพ 1

โปรแกรมการออกกำลังกายมวยไทยบำบัด

1. การอบอุ่นร่างกาย (Warm Up) โดยยืดเหยียด ดังนี้ 1. คอ บ่า ไหล่ จำนวน 2 ท่า 2. กล้ามเนื้อด้านข้าง 3. กล้ามเนื้อ หลังด้านบน 4. กล้ามเนื้อหน้าอก 5. การบริหารสมอง และ 6. ขา จำนวน 2 ท่า

2. การออกกำลังกายด้วยท่ามวยไทย ประกอบเพลงคังควากินกล้วย มี 12 ท่า ได้แก่ 1. หมัดตรง 2. หมัดตัด 3. หมัดตั้ง 4. ศอกตรง 5. ศอกตัด 6. ศอกงัด 7. เข่าตรง 8. เข่าตี 9. เข่าบัง 10. เตะตรง 11. เตะเฉียง และ 12. ถีบตรง

3. การคลายอุ่น (Cool Down) ใช้ทำในการยืดเหยียด ดังนี้ 1. คอ บ่า ไหล่ 2 ท่า 2. การบริหารสมอง 3. กล้ามเนื้อ ด้านข้าง 4. การกระตุ้นการทำงานของต่อมเหงื่อได้เร็ว และ 5. ขา จำนวน 3 ท่า

หมายเหตุ

1. ใช้การย่ำเท้าก่อนขึ้นท่าใหม่ จำนวน 8 ครั้ง 2 รอบ 2. ขึ้น การออกกำลังกาย จะใช้ มือ/ขา ทั้งขวาและซ้าย สลับกัน แต่ ละท่าจะนับ 8 จำนวน 2 รอบ และ 3. ออกกำลังกาย 2 รอบ ต่อวัน โดยพัก 10 นาที เพื่อร้องเพลงกำลังใจ เพลงชัยชนะ และเพลงศรัทธา เพื่อสร้างพลังใจในการออกกำลังกาย

1. สมรรถภาพทางกาย
2. คุณภาพชีวิต

ภาพที่ 1 โปรแกรมมวยไทยบำบัดสามารถนำมาใช้ในการสร้างสมรรถภาพทางกาย และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้วยมีการออกกำลังกายด้วยโปรแกรมฯ วันจันทร์ ถึงวันศุกร์ เวลา 17.00-18.00 น. ณ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนท่าศาลา เทศบาลตำบลวัดสิงห์ควรสนับสนุนพาหนะในการเดินทางมา ออกกำลังกายของผู้สูงอายุที่ไม่สามารถเดินทางมาออกกำลังกายได้ และสนับสนุนงบประมาณ



ให้กับชมรมมวยไทยบำบัด เพื่อเผยแพร่ให้ผู้สูงอายุ มาออกกำลังกายด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัด

2. ด้วยผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลวัดสิงห์ส่วนใหญ่เป็นโรคที่ไม่ได้เกิดจากเชื้อโรค แต่เป็นโรคที่เกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิต เช่น ความดัน เบาหวาน ไขมันในเลือดสูง ภาวะปวดเมื่อย ปวดเข่า ปวดขา เป็นต้น จากการติดตามผลผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการฯ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ความดันลดลง รอบเอวลดลง และไขมันในเลือดลดลง ดังนั้นถ้าจะลดโรคดังกล่าว เทศบาลตำบลวัดสิงห์ควรจัดทำโครงการลดโรค ลดยา ในผู้สูงอายุด้วยโปรแกรมมวยไทยบำบัดและการบริโภคอาหาร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจและประโยชน์ของท่าที่นำมาใช้ในการออกกำลังกาย ว่าช่วยเพิ่มความแข็งแรงของร่างกายในส่วนใดบ้าง จะจูงใจให้ผู้สูงอายุมาออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้ง สภาพร่างกายของตนเองกับผู้อื่นที่มาออกกำลังกาย เช่น การใช้ชีวิตประจำวัน อาการปวด เมื่อย การเดิน การทรงตัว เป็นต้น ความรู้สึกที่มาออกกำลังกาย รวมทั้ง การวัดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการฯ ได้แก่ น้ำหนัก รอบเอว ความดัน การเต้นของชีพจร การเปรียบเทียบผลเลือดก่อนกับหลังการเข้าโครงการฯ(ถ้ามี) จะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

3. การตั้งเป็นชมรม และมีกิจกรรมในการทำร่วมกัน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนนำอาหารมา การเผยแพร่ท่าการออกกำลังกายและผลที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในเวทีของชุมชนเช่น วันสงกรานต์ และวันจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุอื่น ๆ จะช่วยให้ผู้สูงอายุมาออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะตั้งแต่สัปดาห์ที่ 8 ถึงสัปดาห์ที่ 10 จำนวนสมาชิกรวมทั้งสิ้น 53 คน มีทั้งผู้สูงอายุและไม่ใช่วัยสูงอายุ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สีเขียวในบริบทของผู้บริโภคในพื้นที่ชนบทหรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับเขตเมืองและให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตเพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจเชิงลึกและอุปสรรคที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริโภคอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน).



- เกอร์ริน สุขมี และคณะ. (2563). ผลของการออกกำลังกายด้วยมวยไทยที่มีต่อความสามารถในการทรงตัวและความอ่อนตัวในผู้สูงอายุไทย. *วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ*, 21(3), 432-445.
- จิรภา แจ่มไพบูลย์. (2565). ประยุกต์ต่อสมรรถภาพทางกายในผู้สูงอายุชาวไทย : กรณีศึกษานำร่อง. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*, 61(6), 745-755.
- ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร. (2555). *สรีรวิทยาการออกกำลังกาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ตรีณสาร.
- ทิตติภา ศรีสมัย และคณะ. (2560). ผลของการออกกำลังกายด้วยรำมวยโบราณประยุกต์ต่อสมรรถภาพทางกายในผู้สูงอายุชาวไทย : การศึกษานำร่อง. *จุฬาลงกรณ์เวชศาสตร์*, 61(6), 745-755.
- เทวา บาตรา. (2566). *5 way to encourage veins to dilate*. สืบค้น 25 มิถุนายน 2566, จาก <https://texasvascular.com/blog/ways-to-encourage-veins-to-dilate>
- นิวัฒน์ บุญสม. (2560). การพัฒนาความอ่อนตัวด้วยการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 2173-2184.
- วรวรรณ ขาญด้วยวิทย์ และคณะ. (2553). *ทางเลือกของสวัสดิการสังคมสำหรับคนไทย* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สนธยา สีละมาด. (2557). *กิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ = Physical activities for wellness*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพงศ์ ภูเก้าแก้ว และดวงไกร ทวีสุข. (2560). ผลการฝึกกายบริหารด้วยแม่ไม้มวยไทยและลูกไม้มวยไทยที่มีต่อสมรรถภาพทางกายของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 36(5), 175-181.
- Chlif, M. et al. (2017). Effect of Aerobic Exercise Training on Ventilatory Efficiency and Respiratory Drive in Obese Subjects. *Respiratory Care*, 62(7), 936-946.
- Haber, D. (2013). *Health promotion and aging practical: Applications for health Professionals* (6th ed.). New York: Springer Publishing.
- Saxon, S.V. et al. (2015). *Physical change and aging: A guide for helping professions* (6th ed.). New York: Springer Publishing.





ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจจ่าย
และความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม*

DEMOGRAPHIC AND PSYCHOLOGICAL FACTORS INFLUENCING
THE WILLINGNESS TO PAY AND PURCHASE INTENTION
OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY BOTTLED WATER PRODUCTS



เฉลิมยุทธ พวงแก้ว, เจตน์สฤษฏี สังขพันธ์, ชุตินา หวังเบญหมัด

Chalearmyut Puangkeaw, Jedsarid Sangkanan, Chutima Wangbenmad

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

Corresponding Author E-mail: Chalearmyut.pua006@hu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและ 2. ศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในกลุ่มผู้บริโภคในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การวิจัยใช้รูปแบบการสำรวจด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยซื้อน้ำดื่มซึ่งบรรจุในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บรรจุภัณฑ์ที่สามารถย่อยสลายได้ รีไซเคิลได้ หรือผลิตจากวัสดุที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม จำนวนทั้งสิ้น 385 คน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ผ่าน Google Form จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีผลเชิงบวกต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อ ในขณะที่เพศชาย กลุ่มอายุ 20-29 ปี ผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และผู้ประกอบการอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีแนวโน้มส่งผลเชิงลบต่อพฤติกรรมดังกล่าว 2. ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจ การเรียนรู้ และทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อทั้งความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อ โดยสามารถทำนายพฤติกรรมได้ในอัตราร้อยละ 42.7 และ 54.8 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกจากนี้ การรับรู้ยังมีผลโดยตรงต่อความตั้งใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้สนับสนุนทฤษฎีที่ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และจิตวิทยาสามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ข้อค้นพบสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดและนโยบายส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ยั่งยืนในอนาคต

คำสำคัญ: ปัจจัยประชากรศาสตร์; ปัจจัยจิตวิทยา; ความเต็มใจจ่าย; ความตั้งใจซื้อ

Abstract

This research aimed: 1. To examine the demographic factors influencing consumers' willingness to pay and purchase intentions for drinking water products in environmentally friendly packaging, and 2. To study the psychological factors affecting willingness to pay and purchase intentions for such products among consumers in Hat Yai District, Songkhla Province. The study employed a survey research design using a questionnaire. The samples in this study consisted of 385 consumers who had previously purchased drinking water in environmentally friendly packaging. This referred to packaging that was biodegradable, recyclable, or made from materials that are not harmful to the environment. Data were collected using questionnaires in both paper-based and online formats via Google Form.

The results revealed that 1. Demographic factors, such as having a secondary education level, positively influenced willingness to pay and purchase intention. In contrast, being male, aged between 20-29 years, having an income of less than 10,000 baht per month, and being employed by a private company negatively affected these behaviors. 2. Regarding psychological factors, motivation, learning, and attitude were found to influence both willingness to pay and purchase intention, with predictive capabilities of 42.7% and 54.8%, respectively, at the .001 significance level. Additionally, perception had a direct and statistically significant effect on purchase intention. The findings support the theoretical proposition that both demographic and psychological factors can effectively explain and predict eco-friendly consumption behavior. These results can be applied to the development of marketing strategies and policies that promote sustainable consumer behavior in the future.

Keywords: Demographic Factors; Psychological Factors; Willingness to Pay; Purchase Intention



บทนำ

ในยุคที่ปัญหาสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมของผู้บริโภคเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์น้ำดื่ม ซึ่งถือเป็นหนึ่งในแหล่งกำเนิดขยะพลาสติกที่สำคัญ พลาสติกที่ใช้ในบรรจุภัณฑ์ต้องใช้เวลาย่อยสลายนานหลายร้อยปี อีกทั้งในกระบวนการผลิตยังปล่อยก๊าซเรือนกระจกซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อน มลพิษ และการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2567) จากปัญหาดังกล่าว ทำให้แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด เช่น น้ำดื่มแบรนด์ C2 ที่ลดการใช้พลาสติกด้วยการปั๊มบนขวดแทน และสามารถรีไซเคิลได้ 100% (สปริง นิวส์, 2567) จากข้อมูลของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2564) พบว่า กว่าร้อยละ 50 ของผู้บริโภคมีความตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม อาทิ ขยะ มลพิษทางน้ำ อากาศ และฝุ่น PM2.5 ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพและค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ผู้บริโภคจึงเริ่มให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถย่อยสลายได้หรือบรรจุภัณฑ์ที่ผ่านกระบวนการรีไซเคิล โดยผลสำรวจยังระบุว่า ผู้บริโภคไทยยินดีจ่ายเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 20 สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ขณะที่การศึกษาจากประเทศสหรัฐอเมริกาชี้ว่า ร้อยละ 47 ของผู้บริโภคยอมจ่ายเพิ่มถึงร้อยละ 25 สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน

ในบริบทของอำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของภาคใต้ตอนล่าง พบว่ามีปริมาณขยะสูงถึงกว่า 200 ตันต่อวันในช่วงเวลาปกติ และมากกว่า 250 ตันในช่วงเทศกาล ปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะขยะพลาสติกที่ยังเป็นความท้าทายสำคัญของพื้นที่ การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีบรรจุภัณฑ์เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมจึงนับเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถลดปริมาณขยะและส่งเสริมความยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์น้ำดื่มที่ใช้บรรจุภัณฑ์รักษ์สิ่งแวดล้อม โดยอ้างอิงจากแนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์และจิตวิทยา ชี้ให้เห็นว่าลักษณะพื้นฐานของบุคคล เช่น อายุ เพศ รายได้ การศึกษา และอาชีพ มีผลต่อความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่แตกต่างกัน ขณะที่ในมุมมองทางจิตวิทยา พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อ ทศณคติ แรงจูงใจ การรับรู้ และการเรียนรู้ ล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อความเต็มใจจ่ายความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) ดำเนินการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว โดยใช้แบบสอบถามทั้งในรูปแบบกระดาษและออนไลน์ผ่าน Google Form

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริโภคที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมซึ่งอาศัยอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อน 5% กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 385 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ประกอบด้วย Stratified Sampling แบ่งตามสถานที่ใช้ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ สถานศึกษา สถานีขนส่ง/ศูนย์การค้า สถานที่ทำงาน และที่พักอาศัย Quota Sampling กำหนดจำนวนผู้ตอบในแต่ละพื้นที่ตามความเหมาะสม Judgment Sampling เลือกจุดเก็บข้อมูลที่มีแนวโน้มพบกลุ่มเป้าหมาย Accidental Sampling เลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่สะดวกและสมัครใจให้ข้อมูลในขณะนั้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ (5 ข้อ) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ทัศนคติ (Simanjuntak et al., 2023) ความเชื่อ (Mahmoud et al., 2022) แรงจูงใจ (Duong et al., 2023) การเรียนรู้ (Ahmad & Thyagaraj, 2015) และการรับรู้ (Malhotra et al., 2024) ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ ตอนที่ 3 ความเต็มใจจ่าย (Mahmoud et al., 2022) ตอนที่ 4 ความตั้งใจซื้อ (Mahmoud et al., 2022) โดยตอนที่ 3 และ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับเช่นกัน แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ



3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาด ด้านสิ่งแวดล้อม (Sustainable & SDG) และด้านพฤติกรรมผู้บริโภค โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.708-0.904

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 แบ่งเป็นแบบสอบถามกระดาษ จำนวน 145 ชุด เก็บตามสถานที่จริง เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย สถานีขนส่ง ร้านค้า แบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 240 ชุด โดยการกระจายลิงก์แบบสอบถามผ่านกลุ่ม Line ของหน่วยงาน สถานศึกษา และเครือข่ายบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย และสะท้อนพฤติกรรมผู้บริโภคในบริบทจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการเก็บข้อมูลทั้งสองช่องทางไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ ต่อเดือน) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยา ความเต็มใจจ่าย และความตั้งใจซื้อบรรจุภัณฑ์น้ำดื่มที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน โดยเฉพาะอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยทางจิตวิทยาต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อ เนื่องจากข้อมูลประชากรศาสตร์บางตัวแปรเป็นข้อมูลเชิงหมวดหมู่ (Categorical Data) จึงต้องแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์เชิงปริมาณได้ โดยมีตัวอย่างการแปลงดังนี้ เพศ ชาย=1, หญิง=0 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี=1, ช่วงอายุอื่น=0 ระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษา=1 อื่น ๆ=0 อาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน=1, อื่น ๆ=0 รายได้เฉลี่ย/เดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท=1 อื่น ๆ=0

5.3 การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ผลการวิเคราะห์ความเบ้และความโด่งของข้อมูล พบว่า ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.733 ถึง -0.465 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.215 ถึง 0.346 ซึ่งอยู่ในช่วง -3 ถึง 3 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ในช่วง 0.516-0.754 ซึ่งต่ำกว่า 0.80 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 อายุต่ำกว่า 29 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 อาชีพนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 153 คิดเป็นร้อยละ 39.7 รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.958$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านจิตวิทยา พบว่า สภาพที่เป็นจริงด้านความเชื่อมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.371$) รองลงมา ด้านทัศนคติ ($\bar{X}=4.321$) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.261$) ด้านการรับรู้ ($\bar{X}=4.226$) และด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.154$) ตามลำดับ

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อ ความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความเต็มใจจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตร			ความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม		
	β	t	Sig.	β	t	Sig.
การศึกษามัธยมศึกษา	.124	2.414*	.016	.168	3.315***	.001
รายได้ต่ำกว่า 10,000บาท	-.124	-2.428*	.016	-.157	-3.126**	.002
อายุ20-29ปี	-.128	-2.499*	.013	-.124	-2.465*	.014
เพศชาย	-.100	-1.977*	.049	-.123	-2.465*	.014
อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน	-.639	-1.601	.110	-.097	-1.967*	.050

F = 8.472 R² = 10.1 Adjust R² = 9.0

จากตารางที่1 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ต่อความเต็มใจในการจ่ายและความตั้งใจซื้อต่อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มอายุ 20-29 ปี และเพศชาย มีผลเชิงลบต่อความเต็มใจในการจ่ายและความตั้งใจซื้อต่อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ยังมีผลเชิงลบต่อความตั้งใจซื้อต่อผลิตภัณฑ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2. ปัจจัยจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรทำนายความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านจิตวิทยา	ความเต็มใจจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำดื่ม ในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตร			ความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มใน บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม		
	β	t	Sig.	β	t	Sig.
ด้านการเรียนรู้	.271	5.025***	.000	.317	6.345***	.000
ด้านแรงจูงใจ	.280	4.522***	.000	.190	3.331***	.001
ด้านการรับรู้	.088	1.232	.319	.211	3.331***	.001
ด้านทัศนคติ	.190	3.297***	.001	.167	2.731**	.007
ความเชื่อ	.000	.003	.998	-.053	-.968	.334
R ²	.427			.548		

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ การเรียนรู้ แรงจูงใจ และทัศนคติ ส่งผลต่อความเต็มใจในการจ่ายและความตั้งใจซื้อน้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเต็มใจในการจ่ายและความตั้งใจซื้อน้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 42.7 และร้อยละ 54.8 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ปัจจัยด้านจิตวิทยาในมิติของการรับรู้ไม่ส่งผลต่อความเต็มใจในการจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความเชื่อไม่ส่งผลต่อทั้งความเต็มใจในการจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ดังกล่าว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

โดยระดับการศึกษามัธยมศึกษามีผลเชิงบวก โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาระดับนี้มักได้รับการปลูกฝังความรู้และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการอนุรักษ์และรีไซเคิล ส่งผลให้มีความเข้าใจและตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นำไปสู่ความเต็มใจจ่ายและตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์รักษ์โลก

ในทางตรงกันข้าม พบว่ากลุ่มเพศชาย อายุ 20-29 ปี และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีผลเชิงลบต่อความเต็มใจจ่ายและตั้งใจซื้อ โดยผู้หญิงมีความกังวลและแสดงพฤติกรรมการบริโภคสินค้ารักษ์โลกมากกว่าผู้ชาย (Rahim et al., 2017) ขณะที่วัยรุ่นสาวมักให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปีที่เติบโตมากับกระแสรักษ์โลก (Dzurikova & Zvarikova, 2023; Gome et al., 2023) สำหรับกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

มักเน้นการเลือกซื้อสินค้าจากความคุ้มค่าเป็นหลัก มากกว่าคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Dzurikova & Zvarikova (2023) ที่ระบุว่ารายได้มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีผลเชิงลบต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า พนักงานเอกชนที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เร่งรีบและต้องการความสะดวกสบายสูง มักให้ความสำคัญกับความสะดวกและราคามากกว่าคุณสมบัติด้านความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจ (Motivation) การเรียนรู้ (Learning) และทัศนคติ (Attitude) มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของผู้บริโภค ข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจที่เกิดจากความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคยอมจ่ายในราคาที่สูงกว่าผลิตภัณฑ์ทั่วไป ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งระบุว่า แรงจูงใจเป็นตัวผลักดันให้เกิดการแสวงหาและเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับคุณค่าและเป้าหมายส่วนบุคคล (Schiffman & Wisenblit, 2015) ในทำนองเดียวกัน การเรียนรู้เกี่ยวกับผลกระทบของบรรจุภัณฑ์ที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ผู้บริโภคมีความตื่นตัวและเกิดแนวโน้มในการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของกระบวนการเรียนรู้ในฐานะกลไกที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามประสบการณ์หรือข้อมูลที่ได้รับ โดยเฉพาะในยุคที่ผู้บริโภคเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย การเรียนรู้จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการซื้อ

ขณะเดียวกัน ทัศนคติในเชิงบวกต่อธุรกิจที่ดำเนินการอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ก็มีบทบาทในการเสริมแรงจูงใจให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมของตน โดยทัศนคติในบริบทนี้หมายถึงการประเมินของผู้บริโภคที่มีต่อคุณลักษณะของสินค้าและจุดยืนของแบรนด์ ซึ่งเมื่อเป็นบวก จะส่งผลต่อพฤติกรรมในเชิงสนับสนุน เช่น การซื้อซ้ำหรือการยอมจ่ายในราคาที่สูงขึ้น

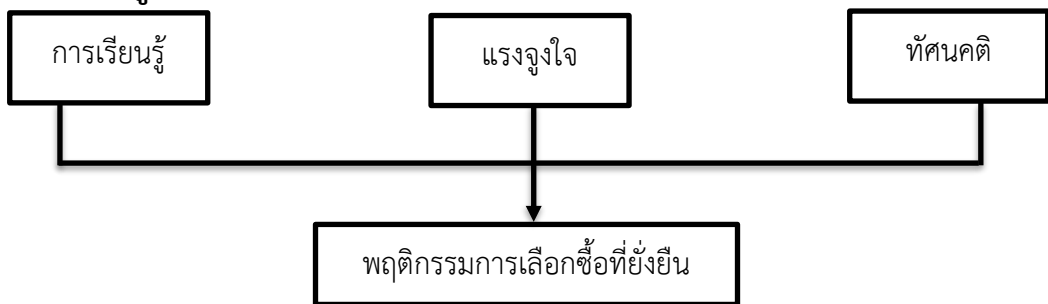
อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยกลับพบว่า ความเชื่อ (Belief) ไม่ได้ส่งผลต่อความเต็มใจจ่ายและความตั้งใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่สวนทางกับกรอบทฤษฎีที่มีระบุว่าความเชื่อเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมผู้บริโภค เนื่องจากความเชื่อเป็นกรอบความคิดที่บุคคลยอมรับว่าเป็นจริง เช่น ความเชื่อว่าการเลือกใช้สินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยลดภาวะโลกร้อนได้ หรือผู้บริโภคมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงสังคม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ ความเชื่อเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมซื้อจริง ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Demirbaş (2023) ที่เสนอว่า ทัศนคติทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างความเชื่อและพฤติกรรม กล่าวคือ แม้ผู้บริโภคจะมีความเชื่อเกี่ยวกับคุณค่าของผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แต่หากขาดทัศนคติในเชิงบวกหรือแรงจูงใจที่เข้มแข็ง



พฤติกรรม การซื้อจริงอาจไม่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยภายนอก เช่น ราคา ที่จำกัดการ แสดงออกของความเชื่อ โดยผลสำรวจจากศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2564) ชี้ว่า ผู้บริโภคยินดีจ่าย เพิ่มสำหรับผลิตภัณฑ์สีเขียวเฉพาะกรณีที่ราคาสูงไม่เกิน 20% เท่านั้น

ในมุมมองของทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้ความเชื่อจะเป็น พื้นฐานของการรับรู้ (Perception) และเจตคติ แต่ไม่ได้หมายความว่า จะมีอิทธิพลโดยตรงเสมอ ไปต่อพฤติกรรมการซื้อ หรือความเต็มใจจ่าย หากไม่ถูกเสริมด้วยการเรียนรู้ แรงจูงใจ หรือ ทักษะที่ชัดเจน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการศึกษาจากงานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด สำหรับธุรกิจที่ต้องการส่งเสริมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางหลัก 3 ประการ ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของผลิตภัณฑ์สีเขียว การสร้างแรงจูงใจทั้งทาง เศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมการ ซื้อที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในกลุ่มเป้าหมายที่ยังมีแนวโน้มปฏิเสธผลิตภัณฑ์ Eco-Friendly ซึ่งจำเป็นต้องเน้นการสื่อสารที่สร้างการรับรู้และแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรสนับสนุนการจัดทำแผนส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคสีเขียวในระดับชาติ โดยกำหนดแนวทางที่ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น เยาวชน แม่บ้าน และผู้มีรายได้น้อย เพื่อสร้างแรงจูงใจในเชิงโครงสร้าง
2. หน่วยงานที่กำกับดูแลสิ่งแวดล้อมควรพัฒนาแคมเปญสื่อสารสาธารณะอย่างต่อเนื่อง ที่เน้นคุณค่าของผลิตภัณฑ์สีเขียว พร้อมกับสนับสนุนผู้ประกอบการในการปรับตัวด้านบรรจุ ภัณฑ์และฉลากเขียว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรดำเนินโครงการ Eco Mom และ Green School อย่างจริงจังในระดับชุมชน และสถานศึกษา โดยให้มีการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน เพื่อสร้างการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ
2. ภาคเอกชนควรนำร่องจัดกิจกรรม Green Office และ Eco Challenge ภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมรักษ์โลกในที่ทำงาน และขยายผลสู่สังคมวงกว้างผ่านพนักงานในฐานะผู้ขับเคลื่อน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรกำกับ (Moderator) เพื่อขยายความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่ซับซ้อนขึ้นในบริบทของผลิตภัณฑ์น้ำดื่มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ว่าตัวแปรใดสามารถเสริมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยากับความเต็มใจจ่าย และความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ดังกล่าว นอกจากนี้ ควรพิจารณาตัวแปรที่อาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อกับความเต็มใจจ่าย และระหว่างความเชื่อกับความตั้งใจซื้อ เพื่อให้ได้ภาพพฤติกรรมผู้บริโภคที่ลึกซึ้งและครบถ้วนยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเสริมสร้างความลึกซึ้งในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยการใช้วิธีการเช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและทัศนคติที่อาจไม่สามารถวัดได้จากการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564). ผู้บริโภคเต็มใจจ่าย เพื่อสินค้าและบริการรักษ์โลก. สืบค้น 31 มกราคม 2567, จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Green-FB-12-10-21.aspx>
- สปริง นิวส์. (2567). น้ำดื่มรักษ์โลก ไร้ฉลากสามารถนำไปรีไซเคิลได้ 100% เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม. สืบค้น 31 มกราคม 2567, จาก https://www.springnews.co.th/keep-the-world/sustainable/838166#google_vignette
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2567). ขยะพลาสติก. สืบค้น 7 ตุลาคม 2567, จาก <https://www.onep.go.th>
- Ahmad, A. N. E. S. & Thyagaraj, K. S. (2015). Consumer's intention to purchase green brands: The roles of environmental concern, environmental knowledge and self-expressive benefits. *Current World Environment*, 10(3), 879-889.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.



- Demirbaş, E. (2023). The Influence of Beliefs on Attitudes and Behavior Toward Social Media Advertising: The Mediating Role of Attitudes Between Beliefs and Behavior. *Journal of Business Research-Turk*, 15(1), 31-47.
- Duong, C. D. et al. (2023). *How green intrinsic and extrinsic motivations interact, balance and imbalance with each other to trigger green purchase intention and behavior: A polynomial regression with response surface analysis*. Retrieved March 20, 2024, from <https://shorturl.asia/RDyKk>
- Dzurikova, S. & Zvarikova, K. (2023). Do age cohort and personal income matter in green marketing? The case of the Slovak Republic. *Ekonomicko-manazerske spektrum*, 17(1), 54-62.
- Gomes, S. et al. (2023). Willingness to pay more for green products: A critical challenge for Gen Z. *Journal of Cleaner Production*, 390(1), 1-8.
- Mahmoud, M. A. et al. (2022). *Green packaging, environmental awareness, willingness to pay and consumers' purchase decisions*. Retrieved March 20, 2024, from <https://shorturl.asia/QrKzI>
- Malhotra, S. et al. (2024). Consumer perception and buying behaviour regarding eco-friendly products. *Journal of Business Management and Information System*, 11(1), 54-65.
- Rahim, R. A. et al. (2017). *E-WOM review adoption: Consumers' demographic profile influence on green purchase intention*. Retrieved March 20, 2024, from <https://doi.org/10.1088/1757-899X/215/1/012020>
- Schiffman, L. G. & Wisenblit, J. L. (2015). *Customer behavior* (11th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Simanjuntak, M. et al. (2023). *Environmental care attitudes and intention to purchase green products: Impact of environmental knowledge, word of mouth, and green marketing*. Retrieved March 20, 2024, from <https://doi.org/10.3390/su15065445>





ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร*

FACTORS RELATING TO PERFORMANCE EFFICIENCY OF PRAWET DISTRICT
OFFICE PERSONNEL IN BANGKOK METROPOLIS



อมรรัตน์ นภาพงษ์, สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานรักษ์

Amornrat Napapong, Suriya Raksamueng, Phongphat Chittanurak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: peebow_satun@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร และ 3. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์หลักธรรมอิทธิบาท 4 ดำเนินการวิจัยแบบเชิงผสมวิธี โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา รองลงมาคือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ตามลำดับ 2. หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกระดัดปานกลาง เช่นเดียวกับด้านฉันทะ (ความพอใจ) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) และด้านวิริยะ (ความเพียร) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ล้วนมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติ 3. แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร



สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ปลุกฝังฉันท์ให้รักในงานและมีความสุขในการให้บริการ ส่งเสริมวิริยะเพื่อสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และองค์กร สนับสนุนจิตตะเพื่อสร้างสมาธิและความใส่ใจในงาน และส่งเสริมวิมังสาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หลักธรรมนี้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และยกระดับคุณภาพการบริการประชาชนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; อิทธิบาทธรรม; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research article had the objectives: 1. To study the level of work performance of personnel at Prawet District Office, Bangkok 2. To study the relationship between the principle of Iddhipada Dharma and work performance of personnel at Prawet District Office, Bangkok 3. To study the guidelines for promoting work performance of personnel at Prawet District Office, Bangkok by applying the principle of Iddhipada Dharma 4. The research was conducted using a mixed-methods, collecting data from a samples of 266 people, and conducting in-depth interviews with 10 key informants.

The research results were found that 1. The overall performance level of the personnel of Prawet District Office, Bangkok, was at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest average value was in the aspect of providing fast and timely services, followed by the aspect of providing sufficient services, the aspect of providing equal services, the aspect of providing continuous services, and the aspect of providing progressive services, respectively. 2. The four principles of Iddhipada, overall, have a positive relationship with the work efficiency of the personnel of Prawet District Office, Bangkok, at a fairly high level. When considering each aspect, it was found that the aspect of Vimangsa (contemplation) had a moderately positive relationship, as did the aspects of Chanda (contentment), Chitta (attention), and Viriya (effort), which shows that all components of the four principles of Iddhipada are important in developing the quality of practice. 3. Guidelines for enhancing the work performance of personnel at Prawet District Office, Bangkok, involve applying the Four Paths of Accomplishment (Iddhipada). These include cultivating Chanda (desire) to foster love for work and satisfaction in public service; promoting Viriya (effort) to build commitment to personal and organizational development; encouraging Citta



(attention) to strengthen concentration and attention to detail; and supporting Vimamsa (investigation) to enhance analytical thinking and continuous improvement. The application of Iddhipada serves as a key mechanism for developing knowledgeable, skilled, and ethical personnel, while also elevating the quality of public service in a sustainable manner.

Keywords: Motivational Factors, Iddhipadadhamma, Operational Efficiency

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ และการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร เห็นได้ว่ามีความล่าช้า เนื่องจากสภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารต้องมีการแบกรับภาระงานหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ หรือหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติไว้เป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานครโดยตรง และนอกจากแล้วยังมีหน้าที่ตามนโยบายต่าง ๆ ที่ใช้ในการหาเสียงเลือกตั้งที่ต้องดำเนินการตามนโยบายหลังจากที่เข้ารับตำแหน่งส่งผลต่อการประสานงานกับภาคส่วนประชาชนไม่มีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงมายังชุมชน การสร้างนโยบายและแผนการพัฒนาต่าง ๆ สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ไม่ได้สร้างขึ้นจากความต้องการของประชาชนที่แท้จริง เป็นการสร้างขึ้นจากหลักวิชาการเท่านั้น ไม่ได้มีการมองถึงสภาพสังคมที่เกิดขึ้น จึงส่งผลให้นโยบายและแผนพัฒนาต่าง ๆ ไม่ได้บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารของกรุงเทพมหานคร ทั้งในรูปแบบและโครงสร้าง ปัญหาจากการจราจรการขนส่ง ปัญหาจากความต้องการที่อยู่อาศัยและปัญหาอื่นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางการเมือง (พระธนากร ญาณวาทิ, 2564)

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นนโยบายที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูง การที่องค์กรเคยยืนอยู่ในระดับแนวหน้า แต่แต่ละเลยการพัฒนาคนให้ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่เคยอยู่ในระดับ แนวหน้าเป็นระดับที่ลดลงและในทางตรงกันข้ามองค์กรที่เคยอยู่ในตำแหน่งท้าย ถ้าสนใจการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ก็สามารถก้าวสู่ตำแหน่งในระดับต้น ๆ ได้ ดังนั้น องค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานก็จะดำเนินการสำรวจองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของตนให้อยู่ในระดับแนวหน้าได้ ดังนั้นจึงถือได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ก็คือ การมุ่งพัฒนาความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ด้วยการทำให้สมาชิกในองค์กรอุทิศแรงกาย แรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการ มีความเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร (พระมหาคณาธิป จันทรสง่า, 2561)

การนำหลักธรรมนำทางไปสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมีความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา ซึ่งเรียกว่าหลักอริยปาท 4 คือ ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่จะมุ่งหมาย มี 4 ประการ ประกอบด้วย 1. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ มีความต้องการที่จะทำ มีใจรักในสิ่งที่ทำอยู่นั้นสม่ำเสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลที่ดี ยิ่ง ๆ ขึ้นไป 2. วิริยะ (ความเพียร) คือ มีความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม ความเข้มแข็ง ความอดทน และไม่ท้อถอย 3. จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) คือ สามารถตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และมีการทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ความเอาใจจดจ่อไม่ปล่อยใจให้เกิดความฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป มีการอุทิศตัวและอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำเสมอ 4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) คือ มีการหมั่นใช้ปัญญาเพื่อพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และมีการตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น ๆ มีการวางแผน มีการวัดผล และคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงต่าง ๆ

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร การพิจารณาปัจจัยทั้งในส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน จะช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การวางแผนและดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชนและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยปาทธรรมกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์หลักธรรมอริยปาท 4



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดรูปแบบการวิจัย โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีทั้งวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 792 คน (สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติในสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2.3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 266 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป ผู้บริหารของสำนักงานเขตประเวศ จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตประเวศ จำนวน 2 คน และประชาชนผู้มาให้บริการของสำนักงานเขตประเวศ จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ การทำงาน รายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 หลักอทิธิบาท 4 ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามได้อย่างอิสระ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 266 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะทางการวิเคราะห์ทางสถิติ (Descriptive Statistics) สำหรับใช้อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือตอนบน คือ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (T-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) แบบ One Way ANOVA) ส่วนการ



วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการพรรณนาแจกแจงความถี่ประกอบตารางและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลนำเสนอเป็นข้อค้นพบเพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ลำดับที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม	4.48	0.40	มาก
2.	ด้านการบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	4.52	0.38	มากที่สุด
3.	ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	4.48	0.39	มาก
4.	ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.41	มาก
5.	ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	4.41	0.43	มาก
ภาพรวม		4.47	0.27	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม ด้านการให้บริการอย่าง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ตามลำดับ

2. หลักอทิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิม้งสา ความไตร่ตรอง มีค่าความสัมพันธ์ เชิงบวกระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านฉันทะ ความพอใจ มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ด้านจิตตะ ความดี มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และด้านวิริยะ ความเพียร มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์หลักธรรมอทิบาท 4 พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม คือ การให้บริการได้ทั่วถึงเพียงพอตามลำดับ และทำตามขั้นตอนในการให้บริการจะทำให้เกิดเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีหลักความถูกต้องยุติธรรมเท่านี้งานที่ทำก็จะที่ประสิทธิภาพได้ ด้านการบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา คือ การปฏิบัติงาน

หรือการให้บริการประชาชน จะสิ่งไหนก็ตามหากไม่มีการตรงต่อเวลาผลิตภัณฑ์ประกันพ่วงความน่าเชื่อถือต่อบุคคล และองค์กรก็จะลดลงไป เพราะในเรื่องของเวลาเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน การบริการที่ตรงต่อเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรนั้นทำงานได้อย่างรวดเร็ว ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ คือ การให้บริการอย่างเพียงพอ นั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรบุคคล และมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่เพียงพอ จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน จึงสร้างผลดีให้กับบุคลากรและองค์กรอีกด้วย ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง คือ การทำงานนั้นเสร็จตามระยะเวลาและทำให้ผลลัพธ์ออกมาดี ซึ่งการบริการนั้นต้องมีการบริการประชาชนตลอด ซึ่งจะไม่มีการพักกลาง และมีเจ้าหน้าที่ให้บริการได้ตลอดเวลาทำการ เพราะจะมีการช่วยเหลือผลิตภัณฑ์เปลี่ยนเจ้าหน้าที่ในการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า คือ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายในการนำมาใช้ในระบบราชการ อยู่ที่ว่าเราจะนำเอาระบบใดมาใช้ให้ทันสมัย ไม่ใช่เพียงเทคโนโลยีที่ต้องมีความทันสมัยแต่บุคลากรนั้นก็จะต้องมีความรู้ความสามารถ และทันสมัยด้วยเช่นกัน การพัฒนาองค์กร บุคคลให้ตามทันโลกและใช้เทคโนโลยีให้ถูกต้องและเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมสูงสุด โดยได้มีการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การนำหลักด้านฉันทะ ความพอใจ มาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความพอใจ รักใคร่ในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านวิริยะ ความเพียร ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความเพียร ความมานะบากบั่น มีความอดุสาหะ ไม่ทอดยอยต่ออุปสรรคและความยากลำบากมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่หากบุคลากรมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเอาใจใส่ ซึ่งอาจจะมีความยากและซับซ้อนต้องอาศัยความเอาใจใส่ ความละเอียดในงานและจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ และด้านวิมังสา ความไตร่ตรองจะแสดงได้ถึงตัวบุคคลนั้นมีความรอบคอบในการทำงานเสมอหากการทำงานไม่มีการไตร่ตรองตรวจสอบผลของงานหากออกมาไม่ดีก็จะส่งผลให้องค์กรถูกตำหนิได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเทศกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยเรียงลำดับ ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านการบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การปฏิบัติงานหรือการให้บริการประชาชน จะสิ่งไหนก็ตามหากไม่มีการตรงต่อเวลาผลิตภัณฑ์ประกันพ่วงความน่าเชื่อถือต่อบุคคล และองค์กรก็จะลดลง เพราะในเรื่องของเวลาเป็นสิ่งสำคัญ ในการทำงาน การบริการที่ตรงต่อเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรนั้นมาทำงานได้อย่างรวดเร็ว อันดับที่ 2 ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างเพียงพอเป็นสิ่งสำคัญ เช่น มีอุปกรณ์ที่เพียงพอ มีทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวก



สะดวก แก่ประชาชนที่เพียงพอ ทำให้เกิดความพึงพอใจ แก่ประชาชน จึงสร้างผลดีให้กับบุคลากรและองค์กรอีกด้วย อันดับที่ 3 ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม บุคลากรให้บริการได้ทั่วถึงเพียงพอและตามลำดับหรือไม่ถ้าหากทำตามขั้นตอนดังกล่าว มันก็จะเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และมีความใส่ใจไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสารก็ทำอย่างเป็นกันเอง สุภาพอ่อนน้อม โดยมีหลักความถูกต้องยุติธรรม เท่านั้นงานที่ทำก็จะที่ประสิทธิภาพได้ อันดับที่ 4 ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีการบริการอย่างต่อเนื่องนั้น จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้งานนั้นเสร็จตามเวลาและผลลัพธ์ออกมาดี แต่การบริการนั้นไม่มีเสร็จจะต้องให้รอรับบริการประชาชนตลอด ซึ่งไม่มีการพักเที่ยง มีเจ้าหน้าที่ให้บริการได้ตลอด เพราะมีการช่วยเหลือผลัด เจ้าหน้าที่ให้ไปพัก และอันดับที่ 5 ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ตามลำดับความก้าวหน้าในการบริการในปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายในการนำมาใช้อยู่ ที่ว่าจะนำมาระบบใดมาใช้ให้ทันสมัย ไม่ใช่เพียงเทคโนโลยี บุคลากรนั้นก็ต้องมีความสามารถ และทันสมัยเช่นกัน สามารถอธิบายการใช้งานระบบของผู้มารับบริการได้อย่างง่ายดาย และเข้าใจง่าย เกิดประโยชน์แก่คนหมู่มาก เป็นการพัฒนาองค์กร บุคคลให้ตามทันโลกและใช้เทคโนโลยีให้ถูกต้องและเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช ปลอดภัย (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ในการทำงานการปฏิบัติงานไม่ค่อยต่อเนื่อง ส่วนมากงานค่อนข้างด่วนและเป็นงานเฉพาะหน้า เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและกระบวนการไม่ชัดเจนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางครั้ง ค่าตอบแทนล่วงเวลาไม่มี ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ สำหรับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการจัดการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น ผู้ควบคุมหรือหัวหน้า ควรตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพิ่มจำนวน เจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน จัดทีมบริหาร สำหรับงานเร่งด่วน หรืองานเฉพาะหน้า การมอบหมายงานต้องมีความชัดเจนในกระบวนการขั้นตอน เพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง การไตร่ตรองต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะแสดงได้ถึงตัวบุคคลนั้นมีความรอบคอบในการทำงานเสมอ หากการทำงานไม่มีการไตร่ตรองตรวจสอบผลของงานหากออกมาไม่ดีก็จะส่งผลให้องค์ถูกตำหนิได้ รองลงมาด้านฉันทะ ความพอใจ บุคลากรมีความพอใจ รักใคร่ในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านจิตตะ ความดี บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเอาใจใส่ ซึ่งอาจจะมีความยากและซับซ้อนต้องอาศัยความเอาใจใส่ความละเอียดในงานและจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ และด้านวิริยะ ความเพียร ในการ

ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความเพียร ความมานะบากบั่น มีความอดสาหัส ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและความยากลำบาก มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์ธรรณพ สุภโท (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอบัณฑล จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพอใจและความสนใจความเพียรพยายาม มีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่และมีการพิจารณาไตร่ตรองพอสมควรในการปฏิบัติหน้าที่แนวทางการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลทุกคนควรยึดหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่สำคัญในการปฏิบัติงานสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดเป็นนิสัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าความน่าเชื่อถือก่อให้เกิดประโยชน์แก่เทศบาลในฐานะที่เป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น

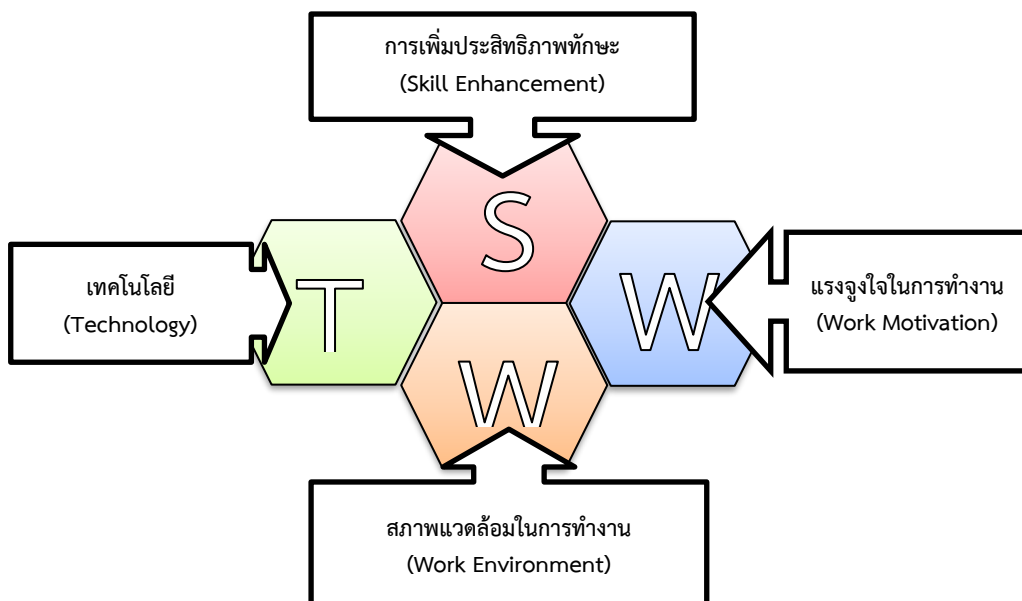
3. การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์หลักธรรมอิทธิบาทธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านฉันทะ ความพอใจ บุคลากรมีความพอใจ รักใคร่ในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2. ด้านวิริยะ ความเพียรในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความเพียร ความมานะบากบั่น มีความอดสาหัส ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและความยากลำบาก มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 3. ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องเอาใจใส่ ซึ่งอาจจะมีความยากและซับซ้อนต้องอาศัยความเอาใจใส่ความละเอียดในงานและจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ และ 4. ด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การไตร่ตรองต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะแสดงได้ถึงตัวบุคคลนั้นมีความรอบคอบในการทำงานเสมอ หากการทำงานไม่มีการไตร่ตรองตรวจสอบผลของงานหากออกมาไม่ดีก็จะส่งผลให้องค์กรถูกตำหนิได้ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม บุคลากรให้บริการได้ทั่วถึงเพียงพอและตามลำดับหรือไม่ถ้าหากทำตามขั้นตอนดังกล่าว มันก็จะเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และมีความใส่ใจไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารก็ทำอย่างเป็นกันเอง สุภาพอ่อนน้อม โดยมีหลักความถูกต้องยุติธรรม เท่านั้นงานที่ทำก็จะเกิดประสิทธิภาพได้ 2. ด้านการบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การปฏิบัติงานหรือการให้บริการประชาชน จะสิ่งไหนก็ตามหากไม่มีการตรงต่อเวลาผลัดวันประกันพรุ่ง ความน่าเชื่อถือต่อบุคคล และองค์กรก็จะลดลงไป เพราะในเรื่องของเวลาเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน การบริการที่ตรงต่อเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรนั้นมาทำงานได้อย่างรวดเร็ว 3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างเพียงพอเป็นสิ่งสำคัญ เช่น มีอุปกรณ์ที่เพียงพอ มีทรัพยากรบุคคล



ที่เพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่เพียงพอ ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน จึงสร้างผลดีให้กับบุคลากรและองค์กรอีกด้วย 4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีการบริการอย่างต่อเนื่องนั้น จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้งานนั้นเสร็จตามเวลาและผลลัพธ์ออกมาดี แต่การบริการนั้นไม่มีเสร็จจะต้องให้รอรับบริการประชาชนตลอด ซึ่งไม่มีการพักเที่ยง มีเจ้าหน้าที่ให้บริการได้ตลอด เพราะมีการช่วยเหลือผลัด เจ้าหน้าที่ให้ไปพัก และ 5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า การบริการในปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายในการนำมาใช้อยู่ที่จะนำมาระบบใดมาใช้ให้ทันสมัย ไม่ใช่เพียงเทคโนโลยี บุคลากรนั้นก็ต้องมีความสามารถ และทันสมัยเช่นกัน สามารถอธิบายการใช้งานระบบของผู้มารับบริการได้อย่างง่ายดาย และเข้าใจง่าย เกิดประโยชน์แก่คนหมู่มากเป็นการพัฒนาองค์กรบุคคลให้ตามทันโลกและใช้เทคโนโลยีให้ถูกต้องและเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ พฤทธิพิทักษ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อธิธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการ กรณีศึกษา : บริษัท สดาร์มาร์คแมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าการมีหลักอธิธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกิจการบริษัท สดาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนด้านจิตตะ (มีการเอาใจใส่มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน) และด้านวิมังสา (มีการรู้จักพิจารณาและใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกิจการ คือ รายได้ที่ยังไม่เพียงพอต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความคับแคบไม่เพียงพอ มีฝุ่นละอองเยอะ พนักงานขาดการได้รับฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาและการนำหลักธรรมอธิธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกิจการผู้บริหารและพนักงานของบริษัท สดาร์มาร์คแมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร สามารถพิจารณาได้ 4 ด้าน คือ ด้านฉันทะ (มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตัวเอง) ด้านวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียร และมีการปฏิบัติงานด้วยความพยายาม) ด้านจิตตะ (มีความเอาใจใส่ การฝึกฝน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน) และด้านวิมังสา (มีความคิดไตร่ตรองสามารถใช้ปัญญาเพื่อพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล) ทั้งสี่ข้อนี้จะนำไปสู่ของความสำเร็จในการดำเนินกิจการในบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ดังปรากฏเป็น SWWT: MODEL ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ดังนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ (Skill Enhancement) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ในการทำงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยหลักอภิปาธ 4 มาประยุกต์ใช้ร่วมกันอย่างสอดคล้อง ได้แก่ หลักวิริยะ (ความเพียร) ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพากเพียรในการฝึกฝนและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง หลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ช่วยวิเคราะห์ผลงานเดิมเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและยกระดับทักษะให้ดียิ่งขึ้น และหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) ช่วยให้เกิดสมาธิในการเรียนรู้และเอาใจใส่ในรายละเอียดต่าง ๆ ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สุดท้ายส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นกระบวนการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น นำไปสู่ผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีขึ้น เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในสายงานที่เกี่ยวข้อง หลักอภิปาธ 4 สามารถช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะหลักฉันทะ (ความพอใจ) ที่ช่วยให้บุคลากรมีความรักในงาน มองเห็นคุณค่าของงานมีความสุขและกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และหลักวิริยะ (ความเพียร) จะเสริมสร้างความมุ่งมั่น อดทนต่ออุปสรรคพร้อมที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีในงาน



3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสม สะดวกสบาย ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้สามารถช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ โดยเฉพาะหลักฉันทะ (ความพอใจ) จะช่วยให้บุคลากรมีความรักในงาน มีความสุขกับการทำงาน และพร้อมปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น และหลักวิริยะ (ความเพียร) ช่วยเสริมสร้างความเพียรในการปรับตัวและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับการทำงาน แม้จะมีข้อจำกัดหรืออุปสรรคแต่ด้วยความรักในงานและความพยายาม บุคลากรก็สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

4. เทคโนโลยี (Technology) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง และสะดวกสบายยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการประมวลผลข้อมูล การสื่อสารการจัดการ การวิเคราะห์ และการตัดสินใจ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) จะช่วยให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการทำงาน สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง รอบคอบ ลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น หลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง) การพิจารณา วิเคราะห์ และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหลักวิริยะ (ความเพียร) จะส่งเสริมให้ผู้บุคลากรมีความพยายามในการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ร่วมกับปัจจัยเสริมต่าง ๆ ยังเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืนได้อีกด้วย

ดังนั้น ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ร่วมกับปัจจัยสำคัญตามแนวคิด SWWT: MODEL ถือเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ (Skill Enhancement) แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) และเทคโนโลยี (Technology) ล้วนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพทั้งสิ้น

สำหรับด้านการเพิ่มประสิทธิภาพทักษะบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องได้ด้วยหลักวิริยะ (ความเพียร) ในการฝึกฝน, หลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ในการวิเคราะห์ผลงาน และหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) ในการเรียนรู้ ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน หลักฉันทะ (ความพอใจ) ช่วยให้ผู้บุคลากรรักและเห็นคุณค่าในงาน ขณะที่หลักวิริยะเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความอดทน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นสามารถทำได้ผ่านหลักฉันทะที่สร้างความสุขในการทำงาน และหลักวิริยะที่ส่งเสริมความพยายามในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สุดท้ายการนำ

เทคโนโลยีมาใช้อย่างเต็มศักยภาพนั้นต้องอาศัยหลักจิตตะในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบคอบ, วิมิงสาในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม, และวิริยะในการเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ การประยุกต์ใช้หลักอภิปิชาต 4 ร่วมกับปัจจัยเหล่านี้จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมขวัญกำลังใจและสวัสดิการ โดยจัดสรรงบประมาณพัฒนากิจการกรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะและศักยภาพ
2. ควรพัฒนาระบบงานและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและเวลาทำงาน รวมถึงลดต้นทุน พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี
3. ควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และตัดสินใจ รวมถึงกระจายอำนาจให้หัวหน้างานบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะและรับฟังปัญหา
4. ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งมั่นให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และสุภาพ
5. ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เติมเต็มจุดอ่อน และสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต ทำให้มีความสุข ประสบความสำเร็จ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การสื่อสาร และการมีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรทุกคนใฝ่ฝันถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งพัฒนาได้จากทักษะ, ประสบการณ์, ผลงาน, การศึกษา และบุคลิกภาพ รวมถึงอาศัยโอกาสและกลยุทธ์ที่เหมาะสม
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ทำนายและต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ องค์กรจึงควรมอบหมายงานที่ส่งเสริมการใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มให้มากขึ้น เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะและผลงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่
4. ด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากพนักงานมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานน้อยและไม่พอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ผู้อื่นทำไม่ได้ ผู้บริหารจึงควรเพิ่มโอกาสให้พนักงานเลือกวิธีการ



ทำงานเองได้ และสร้างความภาคภูมิใจในงานที่ทำทลาย พร้อมพิจารณามอบรางวัลพิเศษสำหรับความสำเร็จนั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นด้วย นอกเหนือจากการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อจะได้มีข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งอาจจะมียุทธศาสตร์ของการอธิบายที่แตกต่างไปจากวิธีเชิงสำรวจ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเขตใกล้เคียง
3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางของการกำหนดนโยบาย ในองค์กรต่อไปในอนาคต
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตอื่น ๆ หรือองค์กรอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ พุฒิปุณณ์. (2555). *อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการกรณีศึกษา : บริษัท สตาร์มาร์คแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูสังฆรักษ์ธีรณภพ สุภโท. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธนากร ญาณวาที. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตประเวศ.



- เอกราช ปลอดโปร่ง. (2557). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper
and Row.





การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารคุณภาพ
ทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*

A CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT
IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA IN NORTHEASTERN THAILAND



สุกัญญา พรอมารักษ์, วาโร เฟ็งสวัสดี้, เอกลักษณ์ เพียสา

Sukanya Phomarak, Waro Phengsawat, Akkaluck Pheasa

โรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์

Wat Bueng Lake School, Under the Royal Patronage of His Majesty the King

Corresponding Author E-mail: p_ps666@msn.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 597 คน เลือกโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไค-สแควร์สัมพัทธ์=1.20 ดัชนีระดับความเหมาะสมพอดี=0.98 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว=0.95 ดัชนีวัดระดับวัดระดับความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ=0.99 ดัชนีรากกำลังที่สองเฉลี่ยของเศษ=0.0) และดัชนีรากกำลังที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า=0.01

คำสำคัญ: การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร; การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน; โรงเรียนประถมศึกษา



Abstract

Objectives of this research were to analyze the confirmatory components of total quality management (TQM) in schools under the Office of the Primary Education Area in the Northeast of Thailand. The study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 597 school administrators and teachers, selected through multi-stage random sampling. The research instrument used was a questionnaire. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis (CFA).

The findings revealed that the measurement model of TQM implementation in schools under the Office of the Primary Education Area in the Northeast of Thailand comprised four components, namely, creating satisfaction for service recipients, human resource development, strategic planning, and leadership. The model demonstrated a good fit with the empirical data. The Chi-Square value was not statistically significant. The relative Chi-square (χ^2/df) was 1.20, the goodness-of-fit index (GFI) was 0.98, the adjusted goodness-of-fit index (AGFI) was 0.95, the comparative fit index (CFI) was 0.99, the root mean square residual (RMR) was 0.00, and the root mean square error of approximation (RMSEA) was 0.01.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis; Total Quality Management; Primary School

บทนำ

การดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษาในปี พ.ศ. 2567 ประเทศไทยได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนายั่งยืนบรรลุเป้าหมายเพียง 2 เป้าหมาย คือ การจัดความยากจนและการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงได้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้โรศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมทักษะด้านด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ที่เป็นทักษะสำคัญในการเป็นพลเมืองโลก และมีความสัมพันธ์กับการทดสอบ PISA ซึ่งจากการประเมิน PISA ในรอบ 22 ปีของนักเรียนในประเทศไทยแสดงให้เห็นค่าคะแนนที่ได้จากการทดสอบ 3 ด้านหลัก คือ การอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านเพิ่มเติมที่ประเทศไทยเข้าร่วมเข้าร่วมการทดสอบเป็นบางครั้ง พบว่าผลรวมเฉลี่ยของประเทศไทยต่ำลงอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าผลรวมเฉลี่ยระดับของประเทศไทยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของนานาชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561-2565 ค่าเฉลี่ยคะแนนของประเทศไทยนี้ แสดงให้เห็นว่าการศึกษาของไทยอยู่ในขั้นวิกฤต นักเรียนไทย อ่าน คิดและวิเคราะห์ได้ไม่เท่าเทียมกับนานาชาติ



ซึ่งอาจสะท้อนถึงความล้มเหลวของการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนด ในปี พ.ศ. 2561 คะแนนการทดสอบด้านสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก สำหรับประเทศไทยได้ 423 คะแนน คะแนนเฉลี่ยนานาชาติเท่ากับ 474 ไทยอยู่ลำดับที่ 22 จาก 27 ประเทศ แสดงให้เห็นว่านักเรียนขาดการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และนักเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ (อรรพรรณ นิมิตสูง และนันทิยา ทองหล่อ, 2568)

สภาวะการศึกษาของไทยถ้าได้ใช้ระบบการทำงานแบบบริหารทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) มาดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีการพัฒนาระบบการดำเนินงานซึ่งการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์กร และพัฒนาทักษะและศักยภาพ รวมถึงกระบวนการผลิตที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการ รวมถึงการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย การวางแผนซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการบริหารคุณภาพ เป็นการกำหนดทิศทางนโยบาย กระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (อุดมศักดิ์ ชมสุข, 2562) นอกจากนี้ ธนัฐอร วงศ์ปัญญาพลิน และอุทัย เลาหวิเชียร (2566) การศึกษาการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและผลการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐของไทย พบว่า การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ประกอบด้วย การนำองค์กร การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และการจัดการกระบวนการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนจากกิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557); ชิชณพงค์ ทองพวง (2557); สานนท์ ด้านภักดี (2558); สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2558); กฤติกานต์ ไกลยา (2560); ณัฐภัทร์ ชิงโพธิ์ (2562); รัตนภรณ์ รักษ์ตัว (2562); ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2563) และภัททิรา ประทุมมา (2564) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนกลยุทธ์และภาวะผู้นำ จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเพื่อใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบการสร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จของการประยุกต์ใช้การพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนที่ครอบคลุมทุกมิติและสอดคล้องกับสภาพ



การทำงานที่เป็นจริง ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) รูปแบบเป็นลำดับเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Mixed Methods Design) รูปแบบสองระยะ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1.1 ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน

1.2 ระยะที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1.3 ระยะที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2. แหล่งข้อมูล ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะที่ 1

2.1.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557); ชีษณุพงศ์ ทองพวง (2557); สานนท์ ด้านภักดี (2558); สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2558); กฤติกานต์ ไกลยา (2560), ณัฐภัทร์ ชิงโพธิ์ (2562); รัตนารักษ์ รักษ์ตัว (2562); นิรดา เวชญาลักษณ์ (2563) และภัททิรา ประทุมมา (2564) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน โดยเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป

2.2 ระยะที่ 2

2.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.2.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นองค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน จำนวน 5 คน ได้มาโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้



(1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

(2) ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 2 คน

(4) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2.2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน จำนวน 5 คน ได้มาโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

(1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

(2) ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 2 คน

(4) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.3 ระยะที่ 3

2.3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 129,065 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 12,098 คน และ ครู 116,967 คน

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 600 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 285 คน และครู จำนวน 315 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ Kline (2005) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำเป็นต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง นอกจากนี้

Hair et al. (2014) กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยต้องอย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ สามารถขจัดความไม่ลู่เข้า (Non-Convergence: NC) และคำตอบที่ไม่เหมาะสมจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ รวมทั้งเป็นการเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติ (Power of Test) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ระยะที่ 1 ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน

3.2 ระยะที่ 2 ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน และ 2. แบบประเมินความเหมาะสม มีลักษณะเป็นแบบความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน

3.3 ระยะที่ 3 ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยแบบสอบถามดังกล่าวพัฒนามาจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านภาวะผู้นำ ข้อคำถามของตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมจำนวน 20 ข้อ

คุณภาพของแบบสอบถามการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้วิธีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยเกณฑ์ที่ยอมรับว่าข้อคำถามนั้น ๆ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่มุ่งวัด เหมาะสำหรับการวิจัย หรือ Index Item-Objective Congruence (IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ได้ค่า IOC เท่ากับ .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .24 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2565) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28-.90 และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) จากการทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ในการวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม Google Form ได้รับกลับคืน จำนวน 597 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.5

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงบรรยาย ความถี่ และร้อยละ

5.2 ระยะที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL

5.2.1 วิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูลตัวบ่งชี้ของโมเดลการวัดสมมติฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบความเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบความเพียงพอของตัวอย่าง พบว่า ข้อมูลตัวบ่งชี้ของโมเดลการวัดสมมติฐาน มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ของตัวบ่งชี้ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ โดยค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำนวนตัวบ่งชี้มีมากพอและเหมาะสม โดยมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measures of Sampling Adequacy) มากกว่า 0.80

5.2.2 วิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วย 8 ดัชนี ได้แก่ สถิติไค-สแควร์ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ สถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ ดัชนีวัดความเหมาะสมพอดี ดัชนีวัดความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษส่วน ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า และดัชนีวัดระดับความเหมาะสมเชิงเปรียบเทียบ

ผลการวิจัย

โมเดลการวัดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย-มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 1 -2 และภาพที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมมติฐานการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการตรวจสอบ
1. สถิติไค-สแควร์ (Chi-square)	120.60	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.07	$p < 0.05$	เหมาะสมดี
3. สถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square)	1.20	$\chi^2/df < 2.00$	เหมาะสมดี



ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมมติฐานการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ต่อ)

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการตรวจสอบ
4. ดัชนีวัดความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI)	0.98	GFI > 0.90	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)	0.95	AGFI > 0.90	เหมาะสมดี
6. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษส่วน (Root Mean Squared Residual: RMR)	0.02	RMR < 0.05	เหมาะสมดี
7. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	0.01	RMSEA < 0.05	เหมาะสมดี
8. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	0.99	CFI > 0.90	เหมาะสมดี

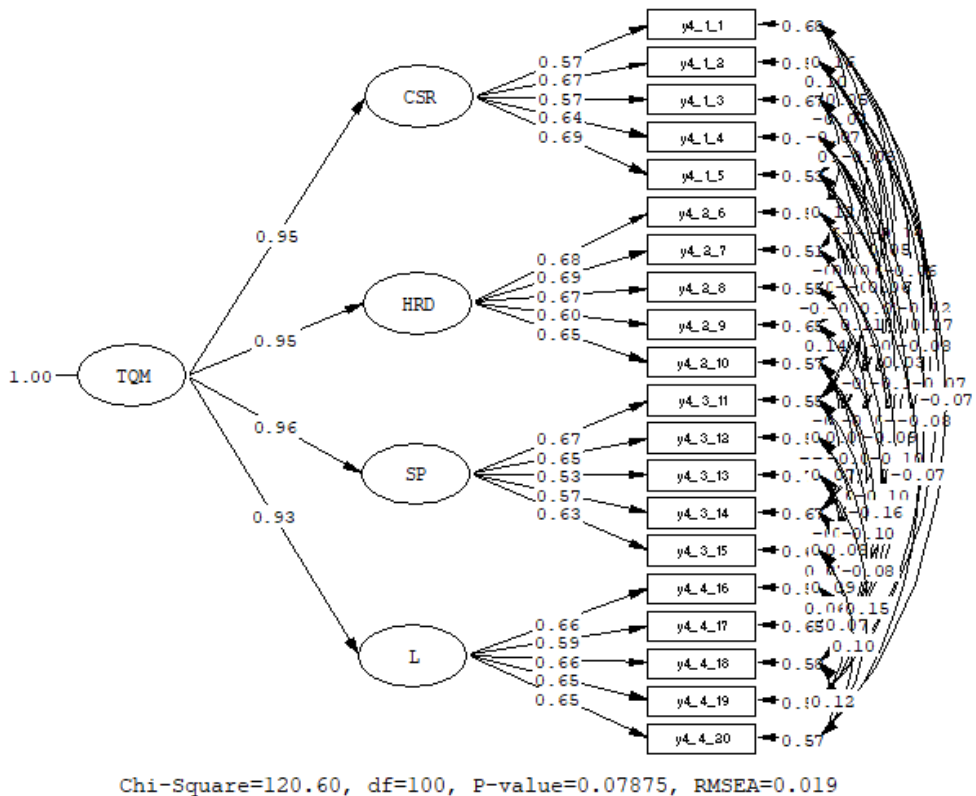
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
CSR: ด้านการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ		0.766	0.397
Y4_1_1: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีกระบวนการสร้างทัศนคติในทางบวกให้เกิดขึ้นกับผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	0.57**		
Y4_1_2: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีกระบวนการสร้างทัศนคติในทางบวกให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	0.67**		
Y4_1_3: โรงเรียนมีนวัตกรรมการบริหารที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้	0.57**		
Y4_1_4: โรงเรียนมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหลังจากการดำเนินงาน	0.64**		
Y4_1_5: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการนำผลการประเมินปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียน	0.69**		
HRD: ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		0.793	0.434
Y4_2_6: ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน	0.68**		
Y4_2_7: ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผน กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน	0.69**		
Y4_2_8: ผู้บริหารโรงเรียนครูและบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งและขอบข่ายงาน	0.67**		
Y4_2_9: ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง	0.60**		



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการประยุกต์ใช้การบริหาร
คุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
Y4_2_10: ผู้บริหารโรงเรียนมีติดตามการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร	0.65**		
SP: ด้านการวางแผนกลยุทธ์		0.748	0.375
Y4_3_11: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน	0.67**		
Y4_3_12: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการกำหนดนโยบายจุดมุ่งหมายที่มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียนทั้งระยะสั้นและระยะยาว	0.65**		
Y4_3_13: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	0.53**		
Y4_3_14: ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระบวนกรประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	0.57**		
Y4_3_15: ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	0.63**		
L: ด้านภาวะผู้นำ		0.778	0.413
Y4_4_16: ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	0.66**		
Y4_4_17: ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจให้ครูและบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	0.59**		
Y4_4_18: ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการที่หลากหลายในการโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรมีการแสดงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในการปฏิบัติงาน	0.66**		
Y4_4_19: ผู้บริหารโรงเรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนจนได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียน	0.65**		
Y4_4_20: ครูและบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปและมีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	0.65**		



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของโมเดลการวัดสมมติฐานการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน

จากตารางที่ 1-2 และภาพที่ 1 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}=0.07$) ไค-สแควร์สัมพัทธ์ ($\chi^2/df=1.20$) ดัชนีระดับความเหมาะสมพอดี (GFI=0.98) ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (AGFI=0.95) ดัชนีวัดระดับวัดระดับความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFI=0.99) ดัชนีรากกำลังที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR=0.02) และดัชนีรากกำลังที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA = 0.01)

โมเดลมีลักษณะเป็นโมเดลการวัดแบบ Reflective Model อันดับที่ 2 โดยองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลำดับจากมากไปน้อย คือ การวางแผนกลยุทธ์ (SP)=0.96 การสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ (CSR)=0.95 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)=0.95 และภาวะผู้นำ (L)=0.93

โมเดลมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) โดยน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings: SFL) ของทุกตัวบ่งชี้สูงกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ย



ความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีสูงกว่า 0.50 และมีค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) สูงกว่า 0.70

สรุปได้ว่า โมเดลการวัดการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ โดยองค์ประกอบของการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างทัศนคติในทางบวกให้เกิดขึ้นกับผู้ปกครองนักเรียน การสร้างทัศนคติในทางบวกให้เกิดขึ้นกับนักเรียน การใช้วินัยกรรมการบริหารที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามผลการประเมิน องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การวางแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งและขอบข่ายงาน การส่งเสริมบุคลากรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และการติดตามผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร องค์ประกอบของการวางแผนกลยุทธ์ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน การกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายที่มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมินการดำเนินงานตามแผน และองค์ประกอบของภาวะผู้นำ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ ความสามารถของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจ การใช้กระบวนการที่หลากหลายของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเพื่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยนั้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นไปตามเกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืน นอกจากนี้โมเดลการวัดยังมีความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.748-0.793 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings: SFL) มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป

พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53-0.69 แสดงว่าความตรงเชิงเหมือน (Construct Reliability) สอดคล้องกับ Diamantopoulos & Siguaw (2000) ที่แนะนำว่าค่าที่เหมาะสม CR มากกว่า .60 หรือตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยเรียงลำดับความสำคัญเพื่อนำไปใช้พัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน ดังนี้ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากัน ส่วนด้านภาวะผู้นำเป็นอีกด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นกระบวนการจัดการคุณภาพที่มีการวางแผนการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายภายใต้มาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนด นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ สอดคล้องกับกัมปนาท คำอ่อน (2566) ที่กล่าวว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นการสร้างวัฒนธรรมเกี่ยวกับคุณภาพในระบบการบริหารจัดการรวมถึงเครื่องมือและเทคนิควิธีต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งจัดองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ยึดเอาความถูกต้องของผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องรวมทั้งผลประโยชน์ให้สมาชิกและสังคมอันเป็นการสร้างคุณค่าแก่องค์กรและสังคมโดยรวมโดยรวมโดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการกำหนดทิศทางที่เป็นแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อกำหนดนโยบายจุดมุ่งหมายที่มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งระยะสั้นและระยะยาวมีกระบวนการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับมลธิดา อุบลรัตน์ (2566) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทางที่เป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคต มีขั้นตอน การบริหารงานในภาพรวมขององค์กรที่สร้างความเชื่อมโยงที่ชัดเจน ตั้งแต่ นโยบาย จุดมุ่งหมาย แนวทางการปฏิบัติขององค์กร และทรัพยากรเพื่อดำเนินงานให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้จากการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 4 องค์ประกอบ แสดงภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเป็นการมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 4 เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพ (Quality Ecosystem) โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักในการกำหนด แผนกลยุทธ์ ที่มีฐานมาจากข้อมูลประจักษ์เกี่ยวกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์นั้น กระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การยกระดับการสร้าง ความพึงพอใจต่อผู้รับบริการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะถูกใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับที่สำคัญสำหรับการทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เป้าหมายสูงสุดของนโยบายคือการสถาปนาวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ที่ยั่งยืนในสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานไม่ได้เป็นไปตามคำสั่ง แต่เกิดจากความเข้าใจในบทบาทและความเชื่อมโยงของทุกองค์ประกอบเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การค้นพบความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบนั้นได้ถูกจัดเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบไว้แล้ว การนำ

องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนไปใช้อาจพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในลำดับต้น ๆ หรือสามารถนำทุกองค์ประกอบที่ค้นพบไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการตรวจสอบหลักฐานความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนบ่งชี้ว่าโมเดลการวัดมีความถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนต่อไป

2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนเพื่อการวางแผนการพัฒนาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กฤติกานต์ ไกลยา. (2560). การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 13-24.
- กัมปนาท คำอ่อน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารคุณภาพองค์กร (TQM) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปิจิตร. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(4), 133-146.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2557). *TQM การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม*. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.
- ชิษณุพงศ์ ทองพวง. (2557). องค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในไทย. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 10(2), 121-134.
- ณัฐภัทร์ ชิงโพธิ์. (2562). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารชุมชนวิจัย*, 13(1), 140-153.
- ณิรดา เวชญาณลักษณ์. (2563). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนัทธูร วงศ์ปัญญาพสิน และอุทัย เลาหวิเชียร. (2566). การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและผลการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐของไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1). 40-87.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- ภัททิรา ประทุมมา. (2564). สภาพและปัญหาการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาอนุกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอดงขุดม จังหวัด อุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 455-466.
- มลธิดา อุบลรัตน์. (2566). การวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวบนรากฐานของเศรษฐกิจชีวภาพฝัาวิกฤตการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารมหาวิทยาลัย พายัพ*, 31(1), 134-150.
- รัตนารณ รัชต์ตัว. (2562). การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในสถานศึกษาตามความคิด ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(2), 74-88.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2565). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- सानนท์ ด้านภักดี. (2558). แบบจำลองการบริหารจัดการเทศบาลตามการจัดการคุณภาพทั่วทั้ง องค์กร. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 8(2), 151-164.
- สิทธิชัย เวศสุวรรณ. (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร คุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิทยาการวิจัยและ วิทยาการปัญญา*, 13(1), 94-107.
- อรรวรรณ นิมตลุง และนันทิยา ทองหล่อ. (2568). บทบาท PISA ในการส่งเสริมสมรรถนะการอยู่ ในสังคมโลกของนักเรียนไทยสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน. *Journal of Buddhist Education and Research*, 11(1), 141-152.
- อุดมศักดิ์ ชมสุข. (2562). การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเพื่อปรับปรุงผลผลิตภาพของการผลิต ในองค์กร. *วารสารนักบริหาร*, 39(2), 84-95.
- Diamantopoulos & Sigguaw. (2000). *Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated*. London: Sage Publications.
- Hair J. F. et al. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.





ความดึงดูดขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน
 ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*
 EMPLOYER ATTRACTIVENESS AFFECTING JOB APPLICATION DECISION OF
 4TH-YEAR ENGINEERING STUDENTS IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR



ณัฐจิรา แฮ่สมันน์, วรณภา ลือกิตินันท์, ธนภณ นิธิเชาวกุล

Natthicha Haussmann, Wannapa Luekitinan, Tanaphon Nitichaowakul

มหาวิทยาลัยบูรพา

Burapha University

Corresponding Author E-mail: Wannapa.w236@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมถึงศึกษาอิทธิพลของความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยที่มีที่ตั้งในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 300 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณค่าทางสังคม คุณค่าสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจ คุณค่าการตลาด และการยอมรับ คุณค่าภาพลักษณ์และค่านิยมองค์กร และคุณค่าผลิตภัณฑ์และอาชีพ ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษา ชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คือ คุณค่าภาพลักษณ์และค่านิยมองค์กร

คำสำคัญ: ความดึงดูดขององค์กรนายจ้าง; การตัดสินใจสมัครงาน; วิศวกรรมศาสตร์



Abstract

Objectives of this research were to explore the components of employer attractiveness and to explore the employer attractiveness affecting the job application decision of 4th-year engineering students. The samples were 300 engineering students from universities in Chonburi, Rayong, and Chachoengsao. The multi-stage sampling was employed, while the questionnaire was used to collect data. Frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and logistic regression were used for data analysis.

The finding revealed that the employer attractiveness components composed of five components, namely social values, environmental and economic values, marketing and acceptance values, corporate image and cooperation values, and product and career values. Further, the component affecting the job application decision of 4th-year engineering students in the eastern economic corridor was the corporate image and cooperation values.

Keywords: Employer Attractiveness; Job Application Decision; Engineering

บทนำ

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 หรือการการปฏิรูปเศรษฐกิจยุคที่ 4 ได้ถูกบรรจุเป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561- พ.ศ. 2580) และยังอยู่ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเป็นการนำนวัตกรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการผลักดันขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ ซึ่งมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับรายได้ของคนไทยที่อยู่ในระดับปานกลางให้เพิ่มขึ้นเป็น 2.5 เท่า และเพื่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5-6 ต่อปี (ธนิต โสรัตน์, 2560) ทั้งนี้การพัฒนามุ่งเน้นไปที่อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ 12 อุตสาหกรรม ซึ่งโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) นั้นถูกวางให้เป็นเขตพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรม พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งถนน ระบบรถไฟความเร็วสูง ท่าเรือ และสนามบินโดยมีพื้นที่ครอบคลุม 3 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2562)

การที่อุตสาหกรรมภายในประเทศไทยอยู่ระหว่างการเร่งพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต ทำให้ตำแหน่งงานในกลุ่มสายงานวิศวกร ซึ่งเป็นตำแหน่งพื้นฐานในทุกอุตสาหกรรม กลายเป็นตำแหน่งงานที่ตลาดแรงงานมีความต้องการเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่มีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ และเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง พบว่าไทยยังมีปัญหาขาดบุคลากร และผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรในสาขาวิชาการ

ใหม่ ๆ เช่น นานาเทคโนโลยี การแพทย์ เมคาทรอนิกส์ ระบบราง แม้จะมีหน่วยงานพัฒนา วิศวกร แต่อาจจะไม่สามารถพัฒนาวิศวกรในบางสาขาได้ทันเวลา (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2562) รวมทั้งยังพบว่าสัดส่วนผู้จบปริญญาตรีขึ้นไปในสาย STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) ที่รัฐบาลให้การสนับสนุนอยู่ในระดับต่ำกว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยมีเพียงร้อยละ 21 (เสาวณี จันทะพงษ์ และกานต์ชนิด เลิศเพียรธรรม, 2561) และเมื่อ ประเมินช่องว่างทักษะ (Skill Gap) ของแรงงาน พบว่า แรงงานมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านธุรกิจ และ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561) นอกจากนี้ ในการประมาณการความต้องการบุคลากร ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปี พ.ศ. 2562- พ.ศ. 2570 ยังพบว่า มีความต้องการแรงงานที่มีศักยภาพทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับอาชีวศึกษาและปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 453,909 คน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2562) โดยมีความต้องการวิศวกรเพิ่มอีก 1,381 คน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2562) ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาวะการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่นี้ อัน เป็นเหตุให้บริษัทหรือองค์กรนายจ้างพยายามแย่งชิงผู้สมัครงานที่มีศักยภาพ

แนวคิดความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง (Employer Attractiveness) เป็นเครื่องมือ ในการสรรหาว่าจ้าง (Pingle & Sharma, 2013) ซึ่งไม่ใช่แค่เพียงดึงดูดใจผู้สมัครในกระบวนการ สรรหาพนักงานเท่านั้น แต่มีเป้าหมายในการดึงดูดผู้สมัครงานเพื่อเติมเต็มตำแหน่งงานที่ว่างให้ ทันเวลาทุกครั้งเมื่อองค์กรต้องการพนักงาน การพัฒนาความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างจึงต้อง พัฒนาอยู่ตลอดเวลา (Breugh & Starke, 2000) โดยความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างนี้ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้สมัครงาน เช่น การรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับนายจ้าง หรือการติดตามข้อมูลใหม่ ๆ ขององค์กรที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และความน่าดึงดูดของนายจ้าง นั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อของผู้สมัครที่มีต่อคุณลักษณะขององค์กร เช่น ภาพลักษณ์องค์กร ความคุ้นเคยกับแบรนด์นายจ้าง และชื่อเสียงของนายจ้าง (Cable & Turban, 2001) หาก ผู้สมัครงานมีความเชื่อมั่นไปในทางบวกเท่าใด ก็ยังมีความดึงดูดผู้สมัครมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ ผู้สมัครจะใช้ข้อมูลหรือปัจจัยดึงดูดในการประเมินผลประโยชน์ต่าง ๆ หรือชั่งน้ำหนักระหว่าง ความได้เปรียบและความเสียเปรียบของผลประโยชน์ ซึ่งจะได้รับเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นสมาชิก ขององค์กร (Berthon et al., 2005) เช่น รูปแบบผลตอบแทน เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น สถานที่ทำงาน นวัตกรรมทางธุรกิจ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น (Lievens & Highhouse, 2003) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะถูกจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการและความคาดหวังของ ผู้สมัครงาน (Cable & Turban, 2001)

จากการที่ตลาดแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกขาดแคลนแรงงานในตำแหน่ง วิศวกร ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน



ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยผลจากการวิจัยครั้งนี้องค์การสามารถนำไปพิจารณากำหนดนโยบายวางแผนเชิงกลยุทธ์ในกระบวนการสรรหาว่าจ้างพนักงานขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัวและพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนายจ้างที่ดึงดูดใจ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในด้านกำลังคนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross Sectional Research) ซึ่งเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2564 สายวิศวกรรมศาสตร์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย 7 แห่งที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ได้แก่ 1. มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตบางแสน 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ 3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตบางพระ 4. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา 5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วิทยาเขตพญา 6. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง รวมทั้งสิ้น 4,316 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 300 คน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ขั้นที่ 1 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก ซึ่งผู้วิจัยจัดทำลากลรายชื่อมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่ จำนวน 7 มหาวิทยาลัย และจับฉลากรายชื่อขึ้นมา กลุ่มที่สุ่มได้คือ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตบางแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

2.2.2 ขั้นที่ 2 ใช้วิธีกำหนดโควตา (Quota Sampling) ในแต่ละมหาวิทยาลัย โดยทำการเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันละ 75 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง

2.2.3 ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ณ มหาวิทยาลัยที่มีการจัดการเรียนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ ที่ได้สุ่มตัวอย่างไว้ในขั้นตอนที่ 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถาบันการศึกษา และภูมิลำเนา จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของความคิดเห็นขององค์กรนายจ้าง ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสรุปมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 23 ตัวแปร โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์แปลคะแนนจากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นโดยการหาค่าพิสัย และส่วนที่ 3 การตัดสินใจสมรรถนกับองค์กร เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่าง 2 ตัวเลือก คือ สมคร กับ ไม่สมคร ทั้งนี้แบบสอบถามได้ผ่านการพัฒนาคุณภาพโดยการหาค่าความเที่ยงตรงและการหาค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งหาค่าความเที่ยงตรงจากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นจากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค โดยมีเท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ยื่นต่อมหาวิทยาลัยที่จะเก็บตัวอย่างทั้ง 4 แห่ง และขอความร่วมมือนักศึกษาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจะคัดสรรกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลว่าเป็นนักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์และการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างจะเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เพื่อนกลุ่มเดียวกัน เพื่อป้องกันความคิดเห็นโน้มเอียงของกลุ่ม เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม จากนั้นคัดเลือกชุดข้อมูลที่สมบูรณ์มาจัดทำข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปลงรหัส และบันทึกข้อมูลในโปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ ซึ่งใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ และร้อยละ



5.2 ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจขององค์กรนายจ้าง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

5.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจขององค์กรนายจ้าง ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยสกัดองค์ประกอบแบบเน้นองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Communality) สูง จากนั้นจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบของความพึงพอใจขององค์กรนายจ้าง

5.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศชาย จำนวน 208 คน (ร้อยละ 69.40) มีภูมิลำเนาในจังหวัดชลบุรี 116 คน (ร้อยละ 38.67) และกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์จากสถาบันการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) จำนวน 4 แห่ง โดยกำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตบางแสน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา แห่งละจำนวน 75 คน หรือร้อยละ 25 โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจขององค์กรนายจ้างในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการวิเคราะห์ค่าค่าไคเซอร์ ไมเยอร์-โอลคิน (The Kaiser-Meyer-Olkin-KMO) และการทดสอบบาร์เล็ท (Bartlett's Test) พบว่า ค่า ไคเซอร์ ไมเยอร์-โอลคินเท่ากับ 0.934 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และค่าบาร์เล็ท เท่ากับ 5,946.57 ค่า df เท่ากับ 253 และค่า P-Value (Sig) เท่ากับ 0.00 ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 23 ตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ ซึ่งผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบเชิงสำรวจของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง

รหัส	ชื่อตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
		1	2	3	4	5
X3	ความมั่นคงในงาน	0.727				
X7	โอกาสประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมาในการทำงาน	0.681				
X11	ความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร	0.761				

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบเชิงสำรวจของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง (ต่อ)

รหัส	ชื่อตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
		1	2	3	4	5
X15	องค์การสามารถช่วยยกระดับความเชื่อมั่นในศักยภาพในการทำงาน	0.732				
X19	องค์การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย	0.733				
X23	องค์การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.760				
X2	สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข		0.516			
X4	การยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ		0.610			
X8	องค์การมีค่าตอบแทน และสวัสดิการสูงกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดแรงงาน		0.614			
X10	องค์การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์		0.730			
X16	โอกาสในการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาประสบการณ์ในการทำงาน		0.772			
X22	องค์การให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความยุติธรรม		0.630			
X6	สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ดี			0.682		
X12	การได้รับการชื่นชมและยอมรับจากผู้บริหาร			0.735		
X14	องค์การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูง			0.522		
X18	องค์การเป็นองค์กรนวัตกรรม และมีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่			0.696		
X20	ที่ตั้งขององค์การอยู่ใกล้บ้าน			0.510		
X5	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี				0.777	
X13	โอกาสในการพัฒนาทักษะการสอนงานผู้อื่น				0.815	
X21	องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี				0.685	
X1	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน					0.657
X9	องค์การมีมนุษยธรรมช่วยเหลือสังคม					0.820
X17	องค์การที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีความน่าสนใจ					0.799
ค่าความแปรปรวนร่วม (Eigenvalues)		3.222	2.541	2.022	1.737	1.742
$\bar{X}$		4.06	4.04	4.02	4.07	4.20

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) จากการวิเคราะห์ตัวแปรจำนวน 23 ตัวแปร มีพิสัยของค่าไอเกน (Eigenvalues) อยู่ระหว่าง 1.737-3.222 ซึ่งสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณค่าทางสังคม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน โอกาสประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมาในการทำงาน ความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การ องค์การสามารถช่วยยกระดับความเชื่อมั่นในศักยภาพในการทำงาน องค์การมีสภาพแวดล้อม



การทำงานที่ท้าทาย และองค์การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.681 - 0.761

องค์ประกอบที่ 2 คุณค่าสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข การยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ องค์การมีค่าตอบแทน และสวัสดิการสูงกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดแรงงาน องค์การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ โอกาสในการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาประสบการณ์ในการทำงาน และองค์การให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความยุติธรรม พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.516-0.772

องค์ประกอบที่ 3 คุณค่าการตลาดและการยอมรับ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ดี การได้รับการชื่นชมและยอมรับจากผู้บริหาร องค์การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูง องค์การเป็นองค์กรนวัตกรรม และมีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ และที่ตั้งขององค์การอยู่ใกล้บ้าน พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.510-0.735

องค์ประกอบที่ 4 คุณค่าภาพลักษณ์และความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี โอกาสในการพัฒนาทักษะการสอนงานผู้อื่น และองค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.685-0.815

องค์ประกอบที่ 5 คุณค่าผลิตภัณฑ์และอาชีพ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน องค์การมีมนุษยธรรมช่วยเหลือสังคม และองค์การที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีความน่าสนใจ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.657-0.820

2. อิทธิพลของความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยก่อนการวิเคราะห์ได้ทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการถดถอย ที่ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ซึ่งพิจารณาจากค่า ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ซึ่งพบว่า ตัวแปรอิสระมีค่า Tolerance มากกว่า 0.10 ขณะที่ค่า VIF มีค่าระหว่าง 2.007 ถึงค่า 3.649 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5 รวมถึงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) มีความสัมพันธ์กันทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่าง 0.52 ถึง 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์อิทธิพลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในแบบจำลองการถดถอยโลจิสติกจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความดึงดูดใจของ องค์กรนายจ้าง	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Odd ratio	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
1. คุณค่าทางสังคม	0.40	0.32	1.59	1	0.20	1.50	0.798	2.837
2. คุณค่า สภาพแวดล้อมและ เศรษฐกิจ	0.43	0.46	0.88	1	0.34	1.54	0.622	3.853
3. คุณค่าการตลาด และการยอมรับ	0.12	0.42	0.08	1	0.77	0.88	0.386	2.039
4. คุณค่าภาพลักษณ์ และความร่วมมือ	0.49	0.25	3.95	1	0.04*	1.64	1.007	2.690
5. คุณค่าผลิตภัณฑ์ และอาชีพ	0.26	0.26	0.97	1	0.32	0.76	0.453	1.300
ค่าคงที่	0.40	0.32	1.59	1	0.20	1.50	0.798	2.837
-2 Log likelihood			Cox & Snell R Square			Nagelkerke R Square		
252.347			0.081			0.134		

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่า คุณค่าภาพลักษณ์และความร่วมมือส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาที่รับรู้ถึงคุณค่าภาพลักษณ์และความร่วมมือจะสมัครงานในองค์กรนายจ้างในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมากกว่านักศึกษาที่ไม่รับรู้ถึงคุณค่าภาพลักษณ์และความร่วมมือ 1.64 เท่า (Odd ratio=1.64)

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. คุณค่าทางสังคม 2. คุณค่าสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจ 3. คุณค่าการตลาดและการยอมรับ 4. คุณค่าภาพลักษณ์และความร่วมมือ และ 5. คุณค่าผลิตภัณฑ์และอาชีพ ทั้งนี้ในการตัดสินใจในการสมัครงานของผู้สมัคร ผู้สมัครย่อมพิจารณาถึงข้อดี ข้อเสีย และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่จะได้จากการสมัครงานกับองค์กร โดยพิจารณาจากความดึงดูดใจในภาพรวมขององค์การทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Caputo et al. (2023) ที่มีการพัฒนามาตรวัดความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง เพื่อประเมินว่าองค์กรมีการพัฒนาความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างในระดับใด อันประกอบด้วยคุณลักษณะของความดึงดูดใจ 5 ประการ ได้แก่ 1. คุณค่าด้านความน่าสนใจ (Interest Value) หมายถึง งานที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น รวมถึงการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความคิด



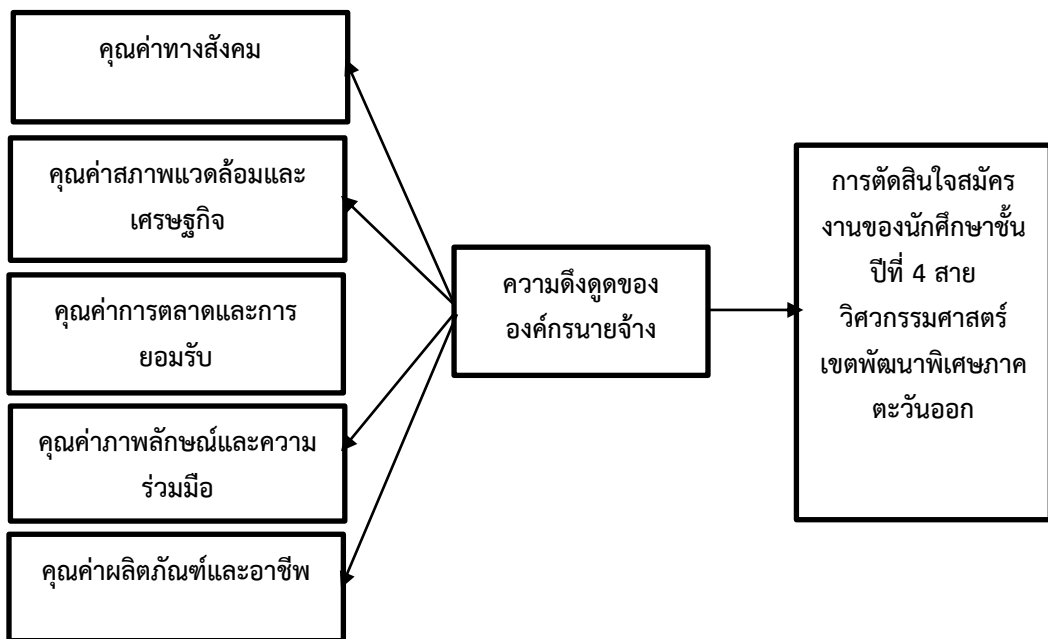
สร้างสรรค์และนวัตกรรม 2. คุณค่าด้านสังคม (Social Value) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคม ในเชิงบวก และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 3. คุณค่าด้านเศรษฐกิจ (Economic Value) หมายถึง การได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดแรงงาน ผลตอบแทนที่ดึงดูดใจ ความมั่นคงของงาน รวมถึงโอกาสในการเติบโต 4. คุณค่าด้านการพัฒนา (Development Value) หมายถึง การรับรู้คุณค่าและความมั่นใจในตนเองจากการทำงานให้กับองค์กร รวมทั้ง การพัฒนาทักษะและสิ่งสมประสพการณ์ในอาชีพ และ 5. คุณค่าด้านการประยุกต์ใช้ (Application Value) หมายถึง โอกาสในการใช้ทักษะความเชี่ยวชาญและสามารถถ่ายทอด ความรู้ให้กับผู้อื่น โดยที่องค์กรนั้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและมีมนุษยธรรม

2. ความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างด้านคุณภาพลักษณะและความร่วมมือส่งผล ต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สายวิศวกรรมศาสตร์ ในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาพลักษณ์องค์กรที่ดีทำให้ผู้สมัครเกิดความเชื่อถือและ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรนั้น รวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีและโอกาสในการ พัฒนาถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลในเชิงจิตวิทยา ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกในการ ทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน ความสนุกในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับ Broek (2015) ที่อธิบายว่าผู้สมัครงานตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรผ่านมุมมอง 3 ประการ คือ 1. การชั่งน้ำหนักระหว่างความได้เปรียบและความเสียเปรียบ 2. การหา ความพอดีระหว่างความต้องการทางอารมณ์ส่วนบุคคลและภาพลักษณ์ของบริษัท และ 3. ความแตกต่างที่ได้รับการดูแลในช่วงที่เข้าสู่กระบวนการสรรหาว่าจ้าง นอกจากนี้ในงานของ Ergun & Tatar (2016) ระบุว่าผู้สมัครยังประเมินความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของลูกจ้าง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ผลประโยชน์จากการทำงาน คือความสะดวกสบาย ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน ความใกล้ชิดกับนายจ้าง ตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึง ผลประโยชน์เกี่ยวกับการเติบโตในงานของตนเอง เช่น การได้รับทักษะวิชาชีพ 2. ผลประโยชน์ ด้านประสบการณ์ คือความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น สภาพการทำงาน ที่สนุกสนานและน่าตื่นเต้น มีงานที่ท้าทายและสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน มีความเหมาะสมระหว่างตนเองกับองค์กร และรับรู้ว่าองค์กรเห็นคุณค่าและ สนับสนุนพนักงาน 3. ผลประโยชน์ด้านจิตวิทยา คือ ความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของ องค์กร ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร

องค์ความรู้จากการวิจัย

ความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการสรรหาว่าจ้างพนักงาน ซึ่งการ ดึงดูดใจของนายจ้างนั้นไม่ได้ดำเนินการแค่ในช่วงของการสรรหาพนักงานเพื่อให้ผู้สมัครตัดสินใจ สมัครงานเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่จะต้องพัฒนาความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสร้างมุมมองที่ดีของคนภายนอกต่อบริษัท เสริมภาพลักษณ์องค์กร (Corporate

Image) และสร้างแบรนด์นายจ้าง (Employer Branding) ให้แข็งแกร่งขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อการสรรหาผู้สมัครงานให้มาสมัครงานในช่วงเวลาที่องค์กรต้องการอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้จากการศึกษาองค์ประกอบความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง 23 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1. คุณค่าทางสังคม 2. คุณค่าสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจ 3. คุณค่าการตลาดและการยอมรับ 4. คุณค่าภาพลักษณ์และความร่วมมือ และ 5. คุณค่าผลิตภัณฑ์และอาชีพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบขององค์กรนายจ้างทั้ง 5 องค์ประกอบข้างต้นย่อมมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัคร แต่สำหรับผู้สมัครงานที่เป็นบัณฑิตจบใหม่ ยังมีประสบการณ์การทำงานน้อย หรือมีข้อมูลเกี่ยวกับภาคอุตสาหกรรมไม่มากนัก การดึงดูดผู้สมัครงานอาจต้องพิจารณาในประเด็นคุณค่าภาพลักษณ์และความร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาพลักษณ์องค์กรที่จะเป็นประเด็นที่ช่วยดึงดูดผู้สมัครงานให้เกิดความสนใจได้เป็นอย่างดี รวมถึงผู้สมัครงานเจนเอเรชั่น Z มักมองหาความสบายใจในการทำงานและการยอมรับในที่ทำงาน ซึ่งหากองค์กรมอบโอกาสความก้าวหน้าที่ดีชัดเจน และมีบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่ดี ย่อมส่งเสริมให้เกิดความสนใจร่วมงานกับองค์กร



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานประกอบการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความตั้งใจขององค์กรนายจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยการทำกิจกรรมมหาวิทยาลัยสัมพันธ์ร่วมกับมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักกับนักศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมให้ความรู้เชิงธุรกิจและเทคนิคทางอุตสาหกรรม การเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าเยี่ยมชมโรงงาน การจัดทำโครงการ กิจกรรม งานวิจัย ร่วมกับสถาบันการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้สำนักงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) สามารถมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นองค์กรกลางในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา

2. สถาบันการศึกษาควรสอดแทรกกิจกรรมนอกห้องเรียนเพื่อให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานภาคอุตสาหกรรม เช่น การนำโจทย์จากภาคอุตสาหกรรมมาเป็นกรณีศึกษาในชั้นเรียนเพื่อให้นักศึกษาขบคิดการแก้ไขปัญหาจากองค์กรหลายแห่ง หรือการเชิญสถานประกอบการมาให้โจทย์ เป็นต้น โดยเริ่มสอดแทรกกิจกรรมตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 เพื่อให้ นักศึกษารู้จักสถานประกอบการที่หลากหลาย ซึ่งจะประโยชน์ต่อสมัครงานของนักศึกษาในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของความตั้งใจขององค์กรนายจ้าง พบว่า สามารถจัดองค์ประกอบของความตั้งใจขององค์กรนายจ้างได้เป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวแปรสามารถนำไปใช้ในการประเมินตัดสินใจของบุคคลที่เข้ามาสมัครงานได้ ดังนั้นองค์กรสามารถนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ในการวางแผนประชาสัมพันธ์องค์กร และวางแผนในการสร้างแบรนด์นายจ้าง ตลอดจนวางแผนการสรรหาพนักงาน

2. จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การวิเคราะห์ความตั้งใจขององค์กรนายจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาวิศวกรรมศาสตร์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) พบว่า องค์ประกอบด้านคุณค่าด้านภาพลักษณ์และความร่วมมือส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มอัตราการสมัครงานให้มากขึ้น อาจพิจารณาในประเด็นคุณค่าด้านภาพลักษณ์และความร่วมมือเป็นลำดับแรก องค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีมีแนวโน้มที่ผู้สมัครงานจะสมัครงาน สามารถดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งในการสร้างความตั้งใจขององค์กรนายจ้างในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) นายจ้างควรสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ที่สื่อสารให้บุคคลภายนอกองค์กร และผู้สมัครงานเห็นใน 3 ประเด็น ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี โอกาสในการพัฒนาทักษะการสอนงานผู้อื่น และองค์การเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ทางสังคมที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างอาจมีการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาเชิงลึก และเป็นการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเพิ่มเติม
2. ในการศึกษาประเด็นองค์ประกอบความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้าง อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมอื่นเพิ่มเติม เนื่องจากความต้องการของผู้สมัครงานเจนเนอเรชันใหม่มีแนวโน้มที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการทำงานขององค์กรบางแห่งเริ่มนำนโยบายการทำงานทางไกล นโยบายการทำงานแบบไฮบริดเข้ามาใช้ในการทำงาน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาศึกษาต่อว่ามีผลต่อตัดสินใจสมัครงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2561). *ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- ธนิต โสรัตน์. (2560). *ก้าวผ่านไทยแลนด์ 4.0 โอกาสหรือถูกทิ้งไว้ข้างหลัง*. กรุงเทพฯ: วี-เชิร์ฟ.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2562). *วิศวกรไทย ไม่พอก่อสร้าง EEC จ่อปลดล็อก ใบวิชาชีพ ดึงต่างชาติเสริม*. สืบค้น 26 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://shorturl.asia/nvy1K>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2562). *การพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model*. สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.eeco.or.th/th/eec-model>
- เสาวณี จันทะพงษ์ และกานต์ชนิต เลิศเพียรธรรม. (2561). *กั๊กดัก Skills Mismatch และความท้าทายสู่ Education 4.0*. สืบค้น 24 กรกฎาคม 2562, จาก <https://shorturl.asia/WSg84>
- Berthon, P. et al. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151-172.
- Breaugh, J. A. & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of Management*, 26(3), 405-434.
- Broek, M. T. (2015). *From employer attractiveness to employer branding: Results of a mixed*. Netherlands: University of Twente.
- Cable, D. M. & Turban, D. B. (2001). Establishing the Dimensions, Sources and Value of Job Seekers' Employer Knowledge During Recruitment. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20(1), 115-163.



- Caputo, A. et al. (2023). Employer Attractiveness: Two Instruments to Measure Employer Branding and Reputation. *SAGE Open*, 13(3), 1-17.
- Ergun, H. S. & Tatar, B. (2016). An Analysis on Relationship Between Expected Employer Brand Attractiveness, Organizational Identification and Intention to Apply. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 3(2), 105-113.
- Lievens, F. & Highhouse, S. (2003). The Relation of Instrumental and Symbolic Attributes to a Company's Attractiveness as an Employer. *Personnel Psychology*, 56(1), 75-102.
- Pingle, S. S. & Sharma, A. (2013). External Employer Attractiveness: A Study of Management Students in India. *Journal of Contemporary Management Research*, 7(1), 78-95.





การวิเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย *

ANALYSIS OF POLICIES AND STRATEGIES IN PROPERTY MANAGEMENT OF MONASTERIES IN THAILAND



สุภัทรชัย สีสะใบ, พระมหาสมชาย ขนดิสโรน,
พระเมธาวิไนยรส (สุเทพ พุทธจรรยา)

Suphattharachai Sisabai, Phramaha Somchai Khantisarano,
Phramethawinairot (Suthep Buddhajanya)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: suphattharachai.sis@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. วิเคราะห์สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย 2. สังเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย และ 3. นำเสนอ นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัย แบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูปหรือคน การสนทนากลุ่มเฉพาะ กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 รูปหรือคน และการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 28 รูปหรือคน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดกลุ่มข้อมูล สร้างรหัส และสังเคราะห์ ประเด็นสำคัญ พร้อมใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ เพื่อพัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสม กับบริบทของวัด

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็งคือ วัดมีระบบบริหารที่ยึดหลักศาสนา โปร่งใส และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งถือครองที่ดินในทำเลที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจ ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ ขาดระบบ บัญชีและรายงานการเงินที่ชัดเจน ขาดทักษะในการบริหารจัดการ และขาดการมีส่วนร่วม จากชุมชน 2. การวิจัยได้สังเคราะห์นโยบายหลัก 5 ประการ คือ การจัดทำบัญชีที่โปร่งใส การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การตั้งคณะกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาบุคลากร พร้อมกลยุทธ์ 8 ประการ เช่น



การใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพ การเสริมความโปร่งใส การสร้างความมั่นคงทางการเงินและการสื่อสารกับชุมชน 3. แนวทางเสนอแนะ ได้แก่ การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรายงานผลอย่างโปร่งใสและการจัดตั้งสำนักทรัพย์สินเพื่อยกระดับการจัดการให้ทันสมัย โปร่งใส และยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพย์สิน; วัด; กลยุทธ์; ธรรมภิบาล

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To analyze the current state of monastery asset management in Thailand, 2. To synthesize policies and strategies for monastery asset management in Thailand, and 3. To propose policies and strategies for monastery asset management in Thailand. The research used a mixed methodology, consisting of documentary research, qualitative research, and action research. In-depth interviews were conducted with 25 key informants, focus group discussions with 12 experts, and workshops with 28 stakeholders. Content analysis was used to group data, code, and synthesize themes, and comparative analysis was used to develop strategic approaches appropriate to the monastery context.

The research findings were as follows: 1. The management of monastery assets in Thailand has both strengths and weaknesses. Strengths are that monasteries have a management system that adheres to religious principles, is transparent, and continuously receives support from the community. In addition, they own land in areas with economic potential. Weaknesses include the lack of a clear accounting and financial reporting system, lack of management skills, and lack of community participation. 2. The research has synthesized 5 main policies: transparent accounting, promotion of community participation, use of assets for public benefit, establishment of a management committee based on good governance principles, and personnel development, along with 8 strategies, such as using technology to increase efficiency, enhancing transparency, creating financial stability, and communicating with the community. 3. Suggestions include systematic property registration, continuous inspection, use of information technology, transparent reporting, and establishment of a property office to upgrade management to be modern, transparent, and sustainable.

Keywords: Property Management; Monasteries; Strategy; Good Governance

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและมีความซับซ้อนในเชิงระบบ เนื่องจากวัดถือเป็นองค์กรศาสนาที่มีบทบาททั้งในด้านศาสนา วัฒนธรรม และสังคม การที่วัดเป็นเจ้าของทรัพย์สินจำนวนมาก เช่น ที่ดิน อาคาร หรือศาสนวัตถุ ย่อมต้องการระบบการจัดการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตาม หลายวัดยังขาดองค์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระสงฆ์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมักไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดข้อขัดแย้งกับหน่วยงานภาครัฐหรือท้องถิ่นในการดำเนินงานด้านก่อสร้าง

การบูรณปฏิสังขรณ์ หรือการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของวัด (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) ปัญหานี้จึงนำมาสู่ความจำเป็นในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เชิงระบบเพื่อจัดการทรัพย์สินของวัดอย่างมีธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์ที่มีความหลากหลายด้านบริบท เช่น พระครูพิศิษฐ์ฯ ประชาภา (2562) พบว่า การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์และชุมชนในกระบวนการจัดการวัดช่วยส่งเสริมความยั่งยืนของกิจกรรมศาสนา ขณะที่พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ (2562) เน้นรูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมในพระสงฆ์และฆราวาสผ่านกลไกการมีส่วนร่วม ซึ่งสามารถปรับใช้เป็นกลยุทธ์การจัดการภายในวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งล้วนสะท้อนความพยายามในการสร้างระบบจัดการภายในวัดให้สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่เน้นเรื่องกลยุทธ์และนโยบายเฉพาะทางด้านทรัพย์สินของวัดยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในมิติที่เชื่อมโยงกับการจัดการเชิงพื้นที่ตามเขตการปกครองของคณะสงฆ์และระบบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เพื่อการวิเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ซึ่งให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว (Bryson, 1993) ร่วมกับทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structural-Functional Theory) ที่อธิบายการทำงานขององค์การศาสนาในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะด้าน และแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพในการบริหารงานสาธารณะ (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP), 2009)

จากความเป็นมาและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำไปสู่คำถามวิจัยสำคัญว่า วัดในประเทศไทยมีสภาพการจัดการทรัพย์สินเป็นอย่างไร นโยบายและกลยุทธ์ที่ใช้ในปัจจุบันมีจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสใดบ้าง และควรกำหนดแนวทางพัฒนาระบบจัดการทรัพย์สินของวัดในอนาคตอย่างไร งานวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเสนอแนวทางเชิงนโยบายเพื่อยกระดับการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดให้มีความโปร่งใส ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและประเทศ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย
2. เพื่อสังเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอแนะนโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัด แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ได้แก่ 1. กลุ่มพระสงฆ์ 2. ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 3. กลุ่มปราชญ์ท้องถิ่น ผู้อาวุโส และกลุ่มชาวบ้าน 4. กลุ่มนักวิชาการศาสนา ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ จาก 4 จังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา ขอนแก่น เชียงใหม่ สุราษฎร์ธานี จำนวน 25 รูปหรือคน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิทางคณะสงฆ์ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย 2. นักวิชาการด้านการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย 3. นักวิชาการศาสนา ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่พัฒนาวัฒนธรรมเชิงพุทธ จำนวน 12 รูปหรือคน รวมทั้งจัดเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เกี่ยวข้องจำนวน 28 รูปหรือคน เพื่อสะท้อนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางพัฒนานโยบายร่วมกัน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1. แนวคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งออกแบบตามประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ปัญหา และแนวทางการจัดการทรัพย์สินของวัด 2. แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม และ 3. แบบสังเกตพฤติกรรม ที่ใช้บันทึกข้อมูลในระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ เครื่องมือทั้งหมดได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 25 รูปหรือคน วัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้ถูกบันทึกเสียงและถอดเทปคำสัมภาษณ์อย่างครบถ้วน ต่อมาดำเนินการจัดเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 รูปหรือคน และจัดเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับนโยบายและภาคปฏิบัติ จำนวน 28 รูป

หรือคน เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและทดสอบแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เสนอในการจัดการทรัพย์สินของวัด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งหมดถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยเริ่มจากการอ่านทวนข้อมูลหลายรอบ การจัดกลุ่มประเด็น การสร้างรหัส และการสังเคราะห์สาระสำคัญ เพื่อนำเสนอภาพรวมของสถานการณ์ แนวคิด และข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ เพื่อพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายและกลยุทธ์การจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของวัดในประเทศไทย

ผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย พบว่า การจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่สำคัญ ในด้านจุดแข็ง วัดมีระบบการบริหารที่มีพื้นฐานมาจากหลักศาสนา ซึ่งส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ วัดยังมีเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขวาง ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง และมักถือครองที่ดินในทำเลที่ดี ซึ่งมีศักยภาพในการเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้ ทำให้วัดสามารถใช้ทรัพย์สินในการจัดกิจกรรมทางสังคมและศาสนาที่หลากหลายได้ อย่างไรก็ตาม วัดยังมีจุดอ่อนที่สำคัญในการจัดการทรัพย์สิน โดยเฉพาะการขาดระบบบัญชีและการรายงานการเงินที่ชัดเจนและโปร่งใส นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรของวัดมักขาดทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ ในบางกรณี มีการใช้ทรัพยากรที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของวัด และยังขาดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพย์สิน ในด้านปัจจัยภายนอก วัดมีโอกาสำคัญจากการสนับสนุนของรัฐบาลผ่านนโยบายและการจัดสรรงบประมาณ รวมถึงโอกาสในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพย์สิน นอกจากนี้ ยังได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและองค์กรเอกชน และมีโอกาสในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม ในขณะเดียวกัน วัดก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือระเบียบใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพย์สิน นโยบายที่เข้มงวดเกี่ยวกับการตรวจสอบและการควบคุมทางการเงิน รวมถึงภาวะเงินเฟ้อและภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อทางศาสนาในสังคมปัจจุบันก็เป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่วัดต้องเผชิญ

2. นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย จากการสังเคราะห์ได้แนวทางนโยบายและกลยุทธ์ที่สำคัญในการจัดการทรัพย์สินของวัด โดยนโยบายหลักประกอบด้วย การกำหนดมาตรการการบันทึกและตรวจสอบการเงินและบัญชีที่โปร่งใส การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจและการจัดการทรัพย์สิน การกำหนดนโยบายการใช้ทรัพย์สินของวัดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา การกำหนดกรอบใน



การจัดตั้งคณะกรรมการวัดเพื่อการบริหารจัดการทรัพย์สินตามหลักธรรมาภิบาลและการส่งเสริมการพัฒนาและการอบรมบุคลากรในการบริหารจัดการทรัพย์สิน ในส่วนของกลยุทธ์ การวิจัยได้เสนอ 8 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2. การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรเอกชน 3. การเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่น 4. การสร้างความมั่นคงทางการเงิน 5. การเพิ่มทักษะการจัดการด้วยการสนับสนุนจากรัฐบาลและเอกชน 6. การใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาการจัดการและการสื่อสาร 7. การพัฒนาและปรับปรุงระบบบัญชีและการรายงาน และ 8. การปรับปรุงการสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับชุมชน แต่ละกลยุทธ์มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การตั้งเป้าให้ร้อยละ 80 ของวัดทั่วประเทศนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ภายใน 3 ปี หรือการมุ่งหวังให้ 100% ของวัดจัดทำบัญชีและรายงานอย่างโปร่งใสภายใน 2 ปี เป็นต้น กลยุทธ์เหล่านี้มุ่งเน้นการยกระดับการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

3. แนวทางในการพัฒนานโยบายในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย การวิจัยได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนานโยบายการจัดการทรัพย์สินของวัด โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาในหลายด้าน ประการแรก คือการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของวัดอย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยการสำรวจและรวบรวมข้อมูลทรัพย์สินทุกประเภท และบันทึกรายละเอียดอย่างครบถ้วน ประการที่สอง คือการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการทรัพย์สินอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบที่ชัดเจนและจัดทำรายงานการประเมินผลเป็นประจำ นอกจากนี้ ยังเสนอให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามและบริหารจัดการทรัพย์สิน การรายงานผลการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและการประเมินผลก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สำคัญ โดยเน้นการจัดทำรายงานที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อความโปร่งใส ท้ายที่สุด เสนอให้มีการจัดตั้งสำนักทรัพย์สินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของสำนักทรัพย์สินอย่างชัดเจน และพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการทรัพย์สิน การนำแนวทางเหล่านี้ไปปฏิบัติจะช่วยยกระดับการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นจากประชาชนและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของวัดอย่างคุ้มค่าและยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย พบว่า การจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยยังขาดระบบบัญชีและการรายงานทางการเงินที่ชัดเจนและโปร่งใส ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการขาดความรู้และทักษะในการจัดการทางการเงินของผู้ที่รับผิดชอบ รวมถึงการขาดระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของณดา จันทรสม (2555)

ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย พบว่า วัดโดยส่วนมากยังไม่มีโครงสร้างในการบริหารการเงินของวัดไว้อย่างเป็นระบบ และการจัดทำรายงานทางการเงินตามมาตรฐานบัญชีของวัดยังไม่มีหลักฐานเด่นชัดว่าวัดมีการดำเนินการได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้พบว่า วัดมีจุดแข็งในด้านการมีเครือข่ายสังคมที่กว้างขวางและได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาระบบการจัดการทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุชนันท์ สุนนโท (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศาสนสมบัติของวัด

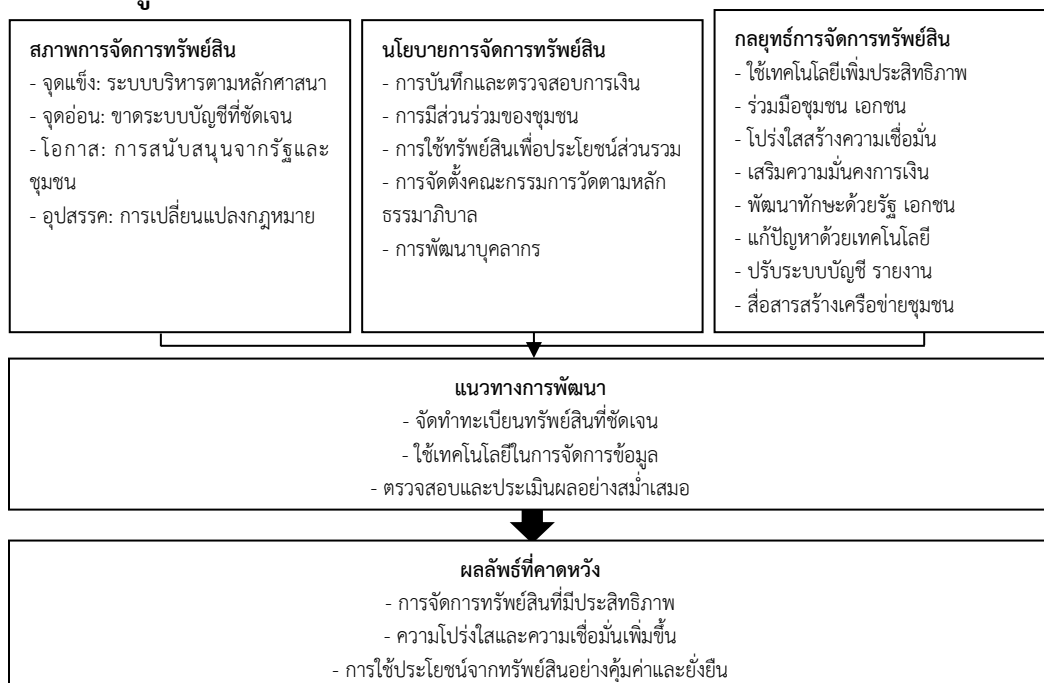
2. นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย พบว่า นโยบายหลักในการจัดการทรัพย์สินของวัด ได้แก่ การกำหนดมาตรการบันทึกและตรวจสอบการเงินและบัญชีให้โปร่งใส การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจและจัดการทรัพย์สิน การกำหนดนโยบายการใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา รวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการวัดตามหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมพัฒนาอบรบบุคลากรด้านการบริหารจัดการทรัพย์สิน สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรณัฐ ยาทิพย์ และกรรณิการ์ จะกอ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การจัดทำบัญชีของพระอารามหลวงในเขตพื้นที่ปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการบัญชีและการรายงานทางการเงินของวัดช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การเน้นการพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรเอกชน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และงานวิจัยของพล อาริยะชาติกุล (2554) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการพื้นที่วัดเพื่อปล่อยเช่า ที่เสนอว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการจัดการพื้นที่วัดอย่างยั่งยืน โดยช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและลดข้อพิพาทระหว่างวัดกับชุมชน ในส่วนของกลยุทธ์ได้เสนอแนวทางสำคัญ 8 ประการในการจัดการทรัพย์สินของวัด ได้แก่ 1. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 2. การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรเอกชน 3. การเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่น 4. การสร้างความมั่นคงทางการเงิน 5. การเพิ่มทักษะด้านการจัดการด้วยการสนับสนุนจากรัฐและเอกชน 6. การใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการและการสื่อสาร 7. การพัฒนาระบบบัญชีและรายงานให้มีมาตรฐาน และ 8. การปรับปรุงการสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับชุมชน กลยุทธ์เหล่านี้ล้วนมุ่งยกระดับการจัดการทรัพย์สินของวัดให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน แนวทางที่เสนอนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดบรรจง วิสารโท (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการบัญชีทางการเงินของวัดในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการจัดทำบัญชี การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยวงจรเดมมิง ที่เน้นการวางแผน นำไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเสนอการพัฒนาศักยภาพด้วยหลักอริยาบท 4 เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและทักษะด้านการบริหารการเงินของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในวัด ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการเพิ่มทักษะ



ความโปร่งใส และความยั่งยืน ขณะเดียวกัน งานวิจัยของวุฒิพงษ์ พิมพ์ธาตุ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ ยังได้ยืนยันว่าการบริหารงานวัดตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากชุมชน และทำให้การจัดการทรัพย์สินของวัดมีความเป็นธรรมและตรวจสอบได้

3. แนวทางในการพัฒนานโยบายในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย พบว่า แนวทางในการพัฒนานโยบายการจัดการทรัพย์สินของวัด โดยเน้นการจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดตั้งสำนักทรัพย์สิน ทั้งนี้เนื่องจากการขาดระบบการจัดการข้อมูลที่เป็นระบบและการขาดหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบด้านการจัดการทรัพย์สินของวัด การเสนอให้มีการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของวัดอย่างชัดเจนและเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิระชัย ขยวิโร (มิตะสิทธิ์) (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศาสนสมบัติวัดของคณะสงฆ์ไทย ที่เสนอว่า การมีระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินที่ชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของณดา จันทร์สม (2555) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย ที่เสนอว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการทรัพย์สินของวัดจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย ได้ให้องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน ความท้าทาย และแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย การจัดการทรัพย์สินของวัดเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนและต้องการการบูรณาการหลายด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน

จากการวิเคราะห์สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัด พบว่าวัดมีจุดแข็งที่สำคัญคือ การมีระบบบริหารที่มีพื้นฐานจากหลักศาสนา ซึ่งส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ วัดยังมีเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขวางและมักถือครองที่ดินในทำเลที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงิน อย่างไรก็ตาม วัดยังเผชิญกับจุดอ่อนที่สำคัญ เช่น การขาดระบบบัญชีที่ชัดเจนและโปร่งใส การขาดทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการทรัพย์สินและการใช้ทรัพยากรที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของวัด ในด้านปัจจัยภายนอก วัดมีโอกาสสำคัญจากการสนับสนุนของรัฐบาล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการทรัพย์สิน และการสนับสนุนจากชุมชนและองค์กรเอกชน แต่ก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือระเบียบใหม่ ๆ นโยบายที่เข้มงวดเกี่ยวกับการตรวจสอบและควบคุมทางการเงิน รวมถึงภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน

การวิจัยได้เสนอนโยบายและกลยุทธ์ในการจัดการทรัพย์สินของวัด โดยนโยบายหลักประกอบด้วย การกำหนดมาตรการการบันทึกและตรวจสอบการเงินและบัญชีที่โปร่งใส การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การจัดตั้งคณะกรรมการวัดตามหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ที่สำคัญในการจัดการทรัพย์สินของวัดประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ 1. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2. การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรเอกชน 3. การเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่น 4. การสร้างความมั่นคงทางการเงิน 5. การเพิ่มทักษะการจัดการด้วยการสนับสนุนจากรัฐบาลและเอกชน 6. การใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหการจัดการและการสื่อสาร 7. การพัฒนาและปรับปรุงระบบบัญชีและการรายงาน และ 8. การปรับปรุงการสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับชุมชน แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของวัดอย่างชัดเจนและเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล การตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การรายงานผลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และการจัดตั้งสำนักทรัพย์สินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย จำเป็นต้องมีการบูรณาการระหว่างการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะบุคลากร การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของวัดอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและการพัฒนาสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ การนำองค์ความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้จะช่วยยกระดับการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง



จะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นจากประชาชนและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของวัดอย่างคุ้มค่าและยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรพิจารณาการออกนโยบายสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการทรัพย์สินของวัด โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาบุคลากร
2. ควรมีการกำหนดมาตรฐานการจัดการทรัพย์สินของวัดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย
3. ควรส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐในการจัดการทรัพย์สินของวัด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. วัดควรนำกลยุทธ์ทั้ง 8 ประการไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของแต่ละวัด
2. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการทรัพย์สินของวัดในระยะยาว โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม
3. ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการทรัพย์สินระหว่างวัดต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยกับประเทศอื่น ๆ ที่นับถือพุทธศาสนา
2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพย์สินที่ได้จากการวิจัยนี้ในวัดต่าง ๆ
3. ควรมีการศึกษามลกระทบของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการทรัพย์สินของวัดต่อวิถีชีวิตและความเชื่อของพุทธศาสนิกชน

เอกสารอ้างอิง

- ณดา จันทรสม. (2555). *การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระครูพิศิษฐ์ฯ ประชานาถ (ประยูร นนทียะ). (2562). *การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระปลัดบรรจง วิสารโท. (2565). การพัฒนาการบริหารจัดการบัญชีทางการเงินของวัดใน
จังหวัดปทุมธานี (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ).
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภคญาณ กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น
ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ
พระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิระชัย ขยวิโร. (2557). การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศาสนสมบัติวัดของ
คณะสงฆ์ไทย (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ).
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุนันท์ สุนนโท. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ).
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พล อาริยะชาติกุล. (2554). การบริหารจัดการพื้นที่วัดเพื่อปล่อยเช่า (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- พีรณัฐ ยาทิพย์ และกรรณิการ์ จะกอ. (2557). การจัดทำบัญชีของพระอารามหลวงในเขตพื้นที่
ปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 10(2),
145-165.
- วุฒิพงษ์ พิมพ์ธาตุ. (2566). การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะสงฆ์
อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ. วารสารศึกษิตาไลย์, 4(2), 99-110.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2564). รายงานผลการดำเนินงานด้านศาสนสมบัติ.
กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- Bryson, J. M. (1993). *Strategic planning for public and nonprofit organizations*.
Oxford: Pergamon Press.
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific
(UNESCAP). (2009). *What is Good Governance?*. Retrieved March 20, 2024,
from <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>





การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัด
นครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม*

ACTIVITIES ORGANIZING FOR PROMOTING THE ELDERLY QUALITY
OF LIFE PROMOTION OF THE MUNICIPALITIES IN NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCE ACCORDING TO BUDDHADHAMMA INTEGRATION



พิมพลภัต จิตต์ธรรม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

Pimlapas Jittham, Kiatisak Sukleuang, Termsak Thong-In

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: pimlapas.j@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช 3. เพื่อนำเสนอการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีดังนี้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คุณภาพชีวิตด้านสังคม คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ พบว่า การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุส่งผล 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 คือ การส่งเสริมให้กิจกรรมด้านอาชีพ การสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย และกิจกรรมนันทนาการประเพณี ด้านหลักไตรสิกขา พบว่า หลักไตรสิกขาส่งผล ทั้ง 3 ด้าน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ศิล การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม สมาธิ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ และปัญญา การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้ 3. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้แก่ การรักษาศีล การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม การมีสมาธิ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ และการก่อให้เกิดปัญญา

คำสำคัญ: การจัดกิจกรรม; การส่งเสริมคุณภาพชีวิต; ผู้สูงอายุ

Abstract

Objectives of this dissertation were: 1. To study the development of the quality of life of the elderly 2. To study the factors affecting the development of the quality of life of the elderly 3. To present the organization of activities to promote the development of the quality of life of the elderly by integrating Buddhist principles, conducted by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected from 397 samples. The qualitative research, data were collected by in-depth interviewing 18 key informants and focus group discussions with 10 people.

The research results were found that 1. The overall development of the quality of life of the elderly was at a high level. When considering each aspect, it was found that the quality of life in all 4 aspects was at a high level, namely, physical quality of life with the highest average score, followed by social quality of life, mental quality of life, and environmental quality of life. 2. Factors affecting the development of the quality of life of the elderly was found that organizing activities related to the elderly had an effect on 4 aspects with statistically significant level at 0.01 and 0.05, namely, promoting vocational activities, supporting education and learning for the elderly, promoting health and hygiene, and traditional recreational activities. In terms of the Ti-sikkha principle, it was found that the Ti-sikkha principle had an effect on all 3 aspects with statistically significant level at 0.01 level, ranked according to the following equation: morality, development of quality of life in terms of behavior, meditation, development of quality of life in terms of mind and wisdom, and development of quality of life in terms of knowledge. 3. Organizing activities to promote the development of the quality of life of the elderly by integrating according to Buddhist principles



Integrating the Ti-Sikkha principles to develop the quality of life of the elderly included observing the precepts, developing the quality of life in terms of behavior, having concentration, developing the quality of life in terms of the mind, and creating wisdom.

Keywords: Activities Organizing; Quality of Life Promotion; Elderly

บทนำ

ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา ประชากรโลกได้เปลี่ยนไปอย่างมาก โลกมีประชากรครบ 1,000 ล้านคนเมื่อปี ค.ศ. 1804 และใช้เวลาถึง 126 ปี กว่าจะมีประชากรครบ 2,000 ล้านคน ในปี ค.ศ. 1930 แต่ใช้เวลาเพียงไม่ถึง 100 ปี จนมีประชากรครบ 8,000 ล้านคนในปี ค.ศ. 2020 และในปี ค.ศ. 2022 อายุคาดเฉลี่ยของประชากรโลกเพิ่มสูงเป็น 71 ปี หรือเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัว ในระยะเวลา 3-4 ร้อยปีที่ผ่านมา นอกจากจำนวนประชากรโลกที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ในปี 2022 ประชากรโลกมีอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็วมาก ประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นจากจำนวน 199 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 7.96 ในปี ค.ศ. 1950 เป็น 1,109 ล้านคน ในปี ค.ศ. 2022 หรือคิดเป็นร้อยละ 13.90 ของประชากรทั้งหมด (ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ, 2566)

ในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีประชากรตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรของกระทรวงมหาดไทย 66 ล้านคน ในจำนวนนี้มีประชากรสูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป 13 ล้านคน หรือเป็นคิดร้อยละ 19 ของประชากรทั้งหมด จังหวัดที่มีอัตราผู้สูงอายุสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ลำปาง แพร่ และลำพูน ซึ่งมีอัตราผู้สูงอายุเกินกว่าร้อยละ 26 ของประชากรทั้งหมด ทั้ง 3 จังหวัดนี้ล้วนอยู่ภาคเหนือและในเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2566 จำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และไม่เกิน 120 ปี ทั้งหมด 77 จังหวัด จังหวัดที่มีอัตราผู้สูงอายุสูงสุด 3 อันดับแรก คือ อันดับที่ 1 กรุงเทพมหานคร มีผู้สูงอายุจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 1,239,757 คน ส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช มีอัตราผู้สูงอายุอยู่ในลำดับ 6 มีผู้สูงอายุจำนวนทั้งสิ้น 303,899 คน (กรมการปกครอง, 2566) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จึงเห็นควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการจัดสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะเป็นภารกิจในหน้าที่ตามกฎหมายเพียงเท่านั้น แต่เป็นภาระหน้าที่ที่เกี่ยวพันกับทางสังคมของผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนจึงเป็นบทบาทที่ท้องถิ่นต้องจัดทำขึ้นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติโดยการกำหนดแผนและมีขั้นตอนในการกระจายอำนาจ (สุภาภรณ์ สดหนองบัว, 2564)

นอกจากนั้น ประเทศไทยคาดว่าจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี พ.ศ. 2574 จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครอบครัวไทยจะมีขนาดเล็กลงและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรนี้มีผลกระทบทำให้อัตราการพึ่งพิงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย จากปัญหาในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลต่ออัตราการพึ่งพิงโดยรวม

ทำให้วัยแรงงานต้องรับภาระหนักมากขึ้น เพื่อรับมือกับจำนวนผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ในสังคมไทย ทำให้ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากสถานะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจต้องแข่งขันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้วัยทำงานต้องทำงานอย่างหนัก จึงทำให้เกิดละเลยการดูแลผู้สูงอายุภายในบ้าน ทำให้เกิดความเหงา ทำให้ผู้สูงอายุมีเวลาว่างมากขึ้นแต่การทํากิจกรรมลดลง จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจ การเข้าสังคม และวิถีการดำเนินชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงไป (กรจกรักษ์ ชาตบุณยวิน, 2561)

ปัญหาสังคมผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถแบ่งได้ตามลักษณะของผู้สูงอายุ ติดบ้าน ติดเตียง ติดสังคม ปี พ.ศ. 2563-2566 มีผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดกรองจำนวน 198,831 คน โดยแยกติดสังคมจำนวน 189,713 คน ติดบ้านจำนวน 7,608 คน และติดเตียงจำนวน 1,510 คน ข้อมูลผู้สูงอายุ ติดบ้าน ติดเตียง ติดสังคม ปี พ.ศ. 2563-2566 ของจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าจากการคัดกรองผู้สูงอายุติดสังคม ติดบ้าน ติดเตียง ของกระทรวงสาธารณสุข ทุกปีผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะติดสังคม ถึงร้อยละ 90 รองลงมาจะติดบ้านและติดเตียง มีแนวโน้มผู้สูงอายุติดบ้านติดเตียงจะมีจำนวนน้อย แต่กลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่เปราะบางที่ควรเฝ้าระวังและดูแลอย่างใกล้ชิด (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช และนำเสนอการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม คือหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1. ศีล การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม 2. สมาธิ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ 3. ปัญญา การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อนำเสนอการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถาม

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองทุ่งสง เทศบาลเมืองปากพนัง เทศบาลเมืองปากพนัง เทศบาลพรหมโลก เทศบาลตำบลขุนทะเล และเทศบาลตำบลท่าศาลา เนื่องจากได้เลือกตามขนาดของเทศบาลได้แก่เทศบาลขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวนทั้งหมด 40,059 คน

2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตร Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 397 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยการแบ่งประชากรผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช 7 แห่ง เทศบาลนครนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองทุ่งสง เทศบาลเมืองปากพนัง เทศบาลเมืองปากพนัง เทศบาลตำบลพรหมโลก เทศบาลตำบลขุนทะเล และเทศบาลตำบลท่าศาลา เลือกตามขนาดของเทศบาลได้แก่เทศบาลขนาดใหญ่มีจำนวน 1 แห่ง เทศบาลขนาดกลางมีจำนวน 3 แห่ง และเทศบาลขนาดเล็กจำนวน 3 แห่งแล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่ม

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 10 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จากนั้นนำมาหาคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) จำนวน 5 ท่าน และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาทำทดลอง (Try Out) จำนวน 30 ชุด และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จะประเมินให้คะแนน 3 ระดับ คือ +1 = มีความสอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 รูปหรือคน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บจากแบบสอบถาม

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาใช้ในการบรรยายลักษณะ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$) คุณภาพชีวิตด้านสังคม ($\bar{X}=4.27$) คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.23$) และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.20$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปรการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.521	0.216		6.543	0.000
การส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านอาชีพ (AC3)	0.319	0.045	0.382	5.857**	0.000
การสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ (AC2)	0.287	0.055	0.312	4.237**	0.000
กิจกรรมนันทนาการประเพณี (AC6)	0.247	0.060	0.257	3.846**	0.000
การส่งเสริมสุขภาพอนามัย (AC1)	0.163	0.048	0.182	3.625*	0.012

Multiple R=0.684 $R^2=0.415$ Adjusted $R^2=0.379$ Std. Error = 0.478

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุในเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับความสำคัญเข้าสมการ ดังนี้คือ การส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านอาชีพ การสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย กิจกรรมนันทนาการประเพณี และพบว่า มี 3 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ คือ การส่งเสริมจำหน่ายการผลิตและรับงานไปทำที่บ้าน การถ่ายทอดวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่อย่างน้อย การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุสามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้ร้อยละ 49.8



ตารางที่ 2 แสดงหลักไตรสิกขาส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปรการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.084	0.174		6.857	0.000
ศีล การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม (Sikka1)	0.468	0.061	0.487	8.767**	0.000
สมาธิ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ (Sikka2)	0.218	0.044	0.271	4.638**	0.000
ปัญญา การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้ (Sikka3)	0.176	0.041	0.183	3.576**	0.001

Multiple R = 0.684 $R^2 = 0.473$ Adjusted $R^2 = 0.468$ Std. Error = 0.447

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักไตรสิกขาส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับความสำคัญเข้าสมการดังนี้คือ ศีล สมาธิ และปัญญา หลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 56.7

3. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม ผลการศึกษาดังนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย โดยมีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีพลังกล้ามเนื้อและแข็งแรงที่สามารถเคลื่อนไหวร่างกายได้ สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ สามารถทำงานได้ปกติ 2. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ มีการส่งเสริมการสร้างสุขภาวะทางจิตใจผู้สูงอายุอยู่เป็นประจำ โดยมีบุคลากรที่มีความชำนาญ ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านพระพุทธศาสนา เชิญพระภิกษุสงฆ์มาสนทนารธรรม นั่งสมาธิ เข้าวัด ฟังธรรม 3. คุณภาพชีวิตด้านสังคม มีการช่วยเหลือผู้สูงอายุในเรื่องการเข้าสังคม ผู้สูงอายุเข้าไปมีส่วนร่วมในงานประเพณีและงานเทศกาลภายในชุมชน 4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มีการตรวจสอบเพื่อให้สภาพบ้านมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ การปรับปรุงที่อยู่อาศัยและเข้าถึงระบบสาธารณสุขปลอดภัยอย่างสะดวก โดยการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งเรื่องของการรักษาศีล การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม การมีสมาธิ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ และการก่อให้เกิดปัญญา การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านสังคม คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมณธา สุภาวิมล (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการ

หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า โดยภาพรวมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้านได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพ ชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านสังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านได้แก่ คุณภาพชีวิตด้าน ร่างกาย พระครูภาวนาสังวรกิจ (สุวิทย์ คำมูล) (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสุขภาวะ องค์รวมสำหรับผู้สูงวัยตามแนวพุทธจิตวิทยา ที่พบว่า องค์ประกอบของสุขภาวะองค์รวมที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงวัย มี 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกาย ด้านจิต ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและ ด้านปัญญา และงานวิจัยของพระครูศรีเมธากรณ์ (ประภาส ฐิตธมฺโม) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธบูรณาการสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์ในจังหวัดพิจิตร ที่พบว่าการพัฒนาบูรณาการกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุตามหลักสุขภาวะองค์รวม ผ่านวิธีการให้ การศึกษา อบรม พัฒนา 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของ เทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1. กิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุส่งผลต่อการการพัฒนา คุณภาพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช 4 ด้าน ร่วมกันทำนุบำรุงการพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 49.8 สอดคล้องกับงานของวิไลลักษณ์ พรหมเสน และอัจฉริยา ครุฑาโรจน์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง ต่อการส่งเสริมการมีงานทำและการสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุ ที่พบว่า มีการส่งเสริมการสร้าง รายได้ การสร้างอาชีพแก่ผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมขวัญ อยู่สุข (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรม ชลประทาน ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลประกอบด้วย ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม มีการทำกิจกรรม ร่วมกันทางสังคม มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีกิจกรรมที่เหมาะสมและร่วมกันทำบุญ และ 2. ด้านหลักไตรสิกขา พบว่า หลักไตรสิกขาส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของ เทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 ด้าน โดยหลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนุบำรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 43.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพัทธ์ วัฒนวิวงศ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนใน บริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า 1. ศิล เป็นหลักฝึกอบรมความ ประพฤติทางกาย วาจา ทำถูกต้องปฏิบัติศีล 5 2. สมาธิ เป็นการฝึกอบรมจิตให้เกิดคุณธรรม มีสติ มีสมาธิ จิตใจผ่องใส มีการพัฒนาอารมณ์ 3. ปัญญา เป็นการฝึกอบรมปัญญาให้มีสติรู้เท่าทัน

3. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัด นครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม ทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านสังคม และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ งานวิจัยของพระครูปลัดสิทธิชัย วิสุโท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ที่พบว่า 1. สีสสิกขา ประกอบด้วยจัดกิจกรรมด้านศาสนา จัดให้มีการปฏิบัติธรรมรักษาศีลทุกวันพระ



2. จิตตสิกขา ประกอบด้วย มีการมีการเปิดห้องทำสมาธิ สวดมนต์ มีโครงการฝึกปฏิบัติธรรม

3. ปัญญาสิกขา คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตใจ สุขภาพกาย จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลรักษาทั้งสุขภาพกายและจิตใจ พระสมณีก ธีรปัญญา (2564) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ ฝึกฝนด้านจิตใจ และฝึกฝนด้านปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ และงานวิจัยของพระครูปลัดชาติชาย ญาณโสภณ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดลำพูน ที่พบว่า มีเทศบาลได้บูรณาการหลักไตรสิกขาด้านศีล ด้วยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับศีล 5 เพื่อทำให้เกิดการควบคุมความประพฤติให้เกิดระเบียบวินัย

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาล
ในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย โดยมีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีเรี่ยวแรงและมีพลังกำลัง สามารถให้มีการเคลื่อนไหวร่างกายหรือลุกเดินสามารถประกอบกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ สามารถทำงานได้ปกติดี 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ จัดให้มีหน่วยงานที่มีความชำนาญร่วมตรวจสอบสุขภาพทางจิตใจ วิเคราะห์สุขภาพจิตใจของผู้สูงอายุ ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านพระพุทธศาสนา เชิญพระภิกษุสงฆ์มาสวดมนต์ นั่งสมาธิ เข้าวัด

พึงธรรม ทำบุญทานไฟ 3. คุณภาพชีวิตด้านสังคม มีการช่วยเหลือผู้สูงอายุในเรื่องการเข้าสังคม ผู้สูงอายุเข้าไปมีส่วนร่วมในงานประเพณีและงานเทศกาลประจำปีต่าง ๆ ภายในชุมชนมีการจัดกิจกรรมภายใต้กรอบแนวคิด บวร คือ บ้าน วัด โรงเรียน 4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มีการสำรวจตรวจสอบสภาพบ้านให้มีแสงสว่างเพียงพอ การปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้มีอากาศถ่ายเท และเข้าถึงระบบสาธารณสุขไปรษณีย์อย่างสะดวก และการจัดให้มีหน่วยงานในสำรวจและตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมพื้นที่สาธารณะให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างปลอดภัยเช่น มีไฟฟ้า พื้นที่ดินเรียบ สถานที่นั่งพักผ่อน ห้องน้ำสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย

โดยการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัด นครศรีธรรมราช ในเรื่องของการรักษาศีล การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม การมีสมาธิ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ เข้าวัด พังธรรม สวดมนต์ และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้เพื่อก่อให้เกิดปัญญา นอกจากนั้นเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ดังนี้ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ การส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านอาชีพ การส่งเสริมจำหน่ายการผลิตและรับงานไปทำที่บ้าน การถ่ายทอดวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมนันทนาการประเพณีและการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลของผู้สูงอายุในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลควรมีการกำหนดนโยบายในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุให้มีความชัดเจน และการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครอบคลุมให้กับผู้สูงอายุทุกพื้นที่
2. เทศบาลควรมีนโยบายการลงพื้นที่ในสำรวจเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่อย่างทั่วถึง เพื่อสามารถจัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุให้เป็นปัจจุบันมีความทันสมัย และง่ายต่อการบริหารจัดการการเข้าถึงระบบได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
3. เทศบาลควรมีนโยบายในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร การสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุและครอบครัว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลควรส่งเสริมการตรวจสอบสุขภาพผู้สูงอายุอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง และการส่งเสริมความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ในการดูแลสุขภาพให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมการดูแลสุขภาพของตนเอง
2. เทศบาลควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพทางจิตใจแก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง



3. เทศบาลควรจัดให้มีกิจกรรมในรูปแบบที่เกิดประโยชน์ในชุมชนเพื่อให้ผู้สูงอายุกับบุคคลภายในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เทศบาลควรดูแลชุมชนที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสภาพแวดล้อมที่อยู่ที่มีความมั่นคง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เทศบาลควรทำวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ เพื่อจะได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม

2. เทศบาลควรมีวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรผู้สูงอายุในอนาคต

3. เทศบาลการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษางานวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้ เพื่อทำการเปรียบเทียบกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่ระดับจังหวัด เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรจงรักษ์ ชาตรุปฏิวิน. (2561). ปัญหาของผู้สูงอายุกับการจัดสวัสดิการชุมชนในเขตเมือง : ศึกษากรณี 2 ชุมชน ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยสังคม*, 41(2), 67-96.

กรมการปกครอง. (2566). สถิติผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/lifestyle45plus>

ณอมขวัญ อยู่สุข. (2564). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปราโมทย์ ประสาทกุลและคณะ. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ.

พระครูปลัดชาติชาย ญาณสโณ. (2563). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดลำพูน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดสิทธิชัย วิสุทโธ. (2564). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระครูภาวนาสังวรกิจ (สุวิทย์ คำมูล). (2562). การพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมสำหรับผู้สูงอายุตามแนวพุทธจิตวิทยา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(7), 3413-3423.
- พระครูศรีเมธาภรณ์ (ประภาส ฐิตธมโม). (2564). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธบูรณาการสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์ในจังหวัดพิจิตร* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมนึก ธีรบุญโณ (กลั่นน้อม). (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิไลลักษณ์ พรหมเสน และอัจฉริยา ครุธาโรจน์. (2560). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปางต่อการส่งเสริมการมีงานทำและการสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุ. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 10(2), 70-91.
- ศศิพัชร วัฒนรวีวงศ์. (2564). *พุทธบูรณาการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช. (2567). *รายงานสถานการณ์ทางสังคมจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี 2567*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2567, จาก <https://nakhonsithammarat.m-society.go.th>
- สุภาภรณ์ สุตหนองบัว. (2564). *การดูแลผู้สูงอายุ : สถานการณ์และคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมณฑา สุภาวิมล. (2566). *การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3th ed.). New York: Harper and Row.





ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*

A STUDY OF ENGLISH TEACHERS' NEEDS FOR TEACHING COMPETENCY
DEVELOPMENT IN SUPHAN BURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3



มนิรัตน์ สระดอกบัว, รัตนาดี โชติกพานิช, สุรัตนา อติพัฒน์

Maneerat Sadokbua, Rattanaadee Chotikapanich, Surattana Adipat

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail: chompu.ms@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 97 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะรายด้านที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป จำนวน 8 สมรรถนะ ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมการศึกษาและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาทักษะของตนเองตามกรอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ ระดับปานกลาง

*Received June 19, 2025; Revised July 24, 2025; Accepted July 29, 2025



2 สมรรถนะ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย และการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ

คำสำคัญ: สมรรถนะการสอน; ครูสอนภาษาอังกฤษ; เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

Objectives of this research article were to study the needs for developing teaching competencies among English teachers in schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3. The study employed a survey research methodology. The samples consisted of 97 English teachers selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire on English teaching competencies, which demonstrated a Cronbach's alpha coefficient of 0.96. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that the overall teaching competency level of English teachers was at a high level. Eight competencies were rated at a high level or above, including teacher spirit, access to educational information technology, use of digital platforms for instructional management, classroom learning atmosphere management, student assessment and evaluation, curriculum development and lesson planning, educational innovation and classroom research development, and self-development in English language proficiency. Two competencies were rated at a moderate level, including managing learning for students with diverse abilities and communication in various situations.

Keywords: Teaching Competency; English Teachers; Primary Educational Service Area

บทนำ

ภาษาอังกฤษได้กลายเป็นภาษาสากลที่มีบทบาทสำคัญในหลายด้าน ตั้งแต่การศึกษา การท่องเที่ยว การสื่อสาร การทำธุรกิจ ไปจนถึงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การเพิ่มความสามารถของภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตและเพื่อความก้าวหน้าในทุกด้านของชีวิต สอดคล้องกับที่โรงเรียนสอนภาษาอังกฤษ เฟสเทอเลอร์เอ็ดดูเคชั่น (Englishgang, n.d.) ได้กล่าวไว้ว่า ภาษาอังกฤษมีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากต่อคนไทยในหลายด้าน ด้านการศึกษา ถือเป็นด้านที่สำคัญอย่างมาก เนื่องจากสถาบันการศึกษาจำนวนมากในประเทศไทยพยายามพัฒนาหลักสูตรของตนเพื่อให้เป็นที่สนใจ



และตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ทางภาษาอังกฤษในหลักสูตรที่เป็นภาษาไทยมากขึ้น เช่น หลักสูตร EP (English Program) หรือ MEP (Mini English Program) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ และนอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้ส่งเสริมให้นักเรียนเริ่มเรียนภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมและคุ้นเคยกับภาษาอังกฤษตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นภาษาอังกฤษจึงมีผลอย่างมากต่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงให้ความสำคัญของสาระการเรียนรู้ไว้ว่าภาษาอังกฤษมีความสำคัญเพราะใช้สำหรับติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศเนื่องจากเป็นภาษาสากลที่มีการใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดและเป็นทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ เป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน ใช้ค้นหาความรู้ในวิชาที่เรียน และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ จึงจำเป็นต้องร่วมมือกันในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เพิ่มขึ้น สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษจึงเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานของครูสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งสมรรถนะจะทำให้ครูสอนภาษาอังกฤษมีทักษะวิธีการสอนและมโนทัศน์ความรู้ที่จะนำมาถ่ายทอดแก่นักเรียนอย่างเสียสละและเต็มความสามารถ ตลอดจนการกระทำต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับอาชีพครูสอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้การทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายขององค์กร โดยสำนักเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเต็มที่ในโลกยุคใหม่ ดังนั้น สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษสำหรับครูจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้การศึกษาในประเทศไทยมีการพัฒนาคุณภาพไปในทางที่ดี (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563) ดังนั้น ครูสอนภาษาอังกฤษจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการสอนที่มีคุณภาพเพื่อถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่แก่นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ คือ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ และความรู้รวมถึงทักษะของครูที่จะพาไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่สำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (กรณีโรงเรียนขยายโอกาส) ครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 4 อำเภอของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ อำเภอเดิมบางนางบวช อำเภอสามชูก อำเภอด่านช้างและอำเภอหนองหญ้าไซ ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัตินโยบาย โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คือ สุพรรณบุรี เขต 3 มุ่งพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยพันธกิจที่เป็นขอบเขตและแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ 2 ประการ

ได้แก่ 1. มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมความเป็นเลิศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเป็นพลเมืองที่ดี และ 2. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2567) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษาตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า มีจุดอ่อนคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองไม่ตรงกับสมรรถนะที่จะนำไปใช้การปฏิบัติงาน และยังขาดทักษะด้านการสื่อสารทางภาษาอังกฤษ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2565) ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียน ดังจะเห็นได้จากคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาอังกฤษ ในปีการศึกษา 2564 (ค่าเฉลี่ย 38.02) ลดลงจากปีการศึกษา 2563 (ค่าเฉลี่ย 43.26) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (ค่าเฉลี่ย 39.22) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงมีความสนใจและต้องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อนำความต้องการพัฒนาสมรรถนะการสอนที่เป็นข้อค้นพบไปใช้ปรับปรุงการอบรมและการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และแก้ไขได้ตรงกับปัญหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 130 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 (สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ-สพฐ, 2568) โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2568



2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จำนวน 97 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม Google forms ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงมาจากเกศริน ลอยเลิศ (2565) และยวีส มาอยู่ (2566) เพื่อสำรวจสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ 10 ด้าน ตามตัวแปรสมรรถนะการสอน 10 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างครูสอนภาษาอังกฤษ และตัวแปรสมรรถนะการสอน โดยตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูสอนภาษาอังกฤษ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 4. ประสบการณ์การทำงาน และ 5. ขนาดสถานศึกษา และตัวแปรสมรรถนะการสอน 10 ตัวแปร ได้แก่ 1. การพัฒนาหลักสูตรและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ 2. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน 3. การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย 4. การสร้างนวัตกรรมการศึกษาและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน 5. การสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ 6. การพัฒนาทักษะตามกรอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ 7. การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 8. การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 9. การวัดและประเมินผลผู้เรียน และ 10. จิตวิญญาณความเป็นครู มีมาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Item-Objective Congruence Index : IOC) พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ค่า $IOC \geq 0.50$ (Turner et al., 2002) และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้กับครูสอนภาษาอังกฤษที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ตั้งแต่ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2568 โดยขอรับความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสอนภาษาอังกฤษผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้วยสถิติความถี่และร้อยละและวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 97 คน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

	ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	19	19.59
	หญิง	78	80.41
	20- 25 ปี	17	17.53
	26 - 30 ปี	24	24.74
	31 - 35 ปี	28	28.87
2. อายุ	36 - 40 ปี	10	10.31
	41 - 45 ปี	5	5.15
	46 - 50 ปี	8	8.25
	51 - 55 ปี	2	2.06
	56 - 60 ปี	3	3.09
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	74	76.29
	ปริญญาโท	23	23.71
	ปริญญาเอก	0	0
4. ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	32	32.99
	5 - 10 ปี	41	42.27
	11 - 20 ปี	17	17.53
	มากกว่า 20 ปี	7	7.22
5. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	สถานศึกษาขนาดเล็ก	46	47.42
	สถานศึกษาขนาดกลาง	34	35.05
	สถานศึกษาขนาดใหญ่	17	17.53
	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	0	0
รวม		97	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 80.41 และมีอายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปี มากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนมากคือระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 76.29 และมีประสบการณ์การสอนระหว่าง 5-10 ปีมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 สำหรับลักษณะของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่าครูส่วนมากสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 47.42

2. ระดับสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวม

ที่	สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ	ผลการวิเคราะห์		ระดับสมรรถนะ
		(n = 97)		
		$\bar{X}$	SD	
1	ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	4.36	0.76	มากที่สุด
2	ด้านการเข้าถึงสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา	4.22	0.86	มากที่สุด
3	ด้านการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.21	0.85	มากที่สุด
4	ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.19	0.74	มาก
5	ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน	4.11	0.73	มาก
6	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้	4.01	0.75	มาก
7	ด้านการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน	4.00	0.77	มาก
8	ด้านการพัฒนาทักษะของตนเองตามกรอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ	3.77	0.87	มาก
9	ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย	3.28	0.97	ปานกลาง
10	ด้านการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ	2.98	0.78	ปานกลาง
รวม		3.94	0.90	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, $SD=0.90$) โดยสมรรถนะการสอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมรรถนะการสอนด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X}=4.36$, $SD=0.76$) และสมรรถนะการสอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมรรถนะการสอนด้านการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X}=2.98$, $SD=0.78$) โดยมีสมรรถนะการสอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับแรกจากค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย และด้านการพัฒนาทักษะของตนเองตามกรอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ

3. ระดับสมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับแรก แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับแรก

ที่	สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ	ผลการวิเคราะห์		ระดับสมรรถนะ
		(n = 97)		
		$\bar{X}$	SD	
1	ด้านการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ	2.98	0.78	ปานกลาง
1.1	สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับสถานการณ์และถูกไวยากรณ์ทั้งพูดและเขียน	3.09	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 3 สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับแรก (ต่อ)

ที่	สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ	ผลการวิเคราะห์ (n = 97)		ระดับสมรรถนะ
		$\bar{X}$	SD	
1.2	สามารถใช้ภาษาอังกฤษและท่าทางในการสื่อสารกับผู้เรียนในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและคล่องแคล่ว	3.05	0.82	ปานกลาง
1.3	สามารถจับใจความสำคัญจากเรื่องที่ฟังและอ่าน	2.99	0.73	ปานกลาง
1.4	สามารถใช้ทักษะภาษาอังกฤษติดต่อและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้	2.78	0.77	ปานกลาง
2	ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย	3.28	0.97	ปานกลาง
2.1	สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการทั้ง 4 ทักษะ คือ การฟัง พูด อ่าน เขียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.81	0.91	ปานกลาง
2.2	สามารถออกแบบการสอนโดยเลือกใช้เทคนิคการสอนที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน	3.13	0.99	ปานกลาง
2.3	สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.01	0.68	มาก
2.4	สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ	3.18	0.85	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาทักษะของตนเองตามกรอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ	3.77	0.87	มาก
3.1	ทักษะการฟัง : สามารถรับรู้และทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้ยินจากแหล่งต่างๆ เช่น การสนทนา การฟังคำบรรยาย หรือสื่อเสียงต่างๆ สามารถตีความและตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับอย่างเหมาะสม	3.31	0.80	ปานกลาง
3.2	ทักษะการพูด : สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารความคิดเห็น ความรู้สึก หรือข้อมูลต่างๆ ออกมาเป็นคำพูดได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับสถานการณ์	3.59	0.83	มาก
3.3	ทักษะการอ่าน : สามารถอ่านและทำความเข้าใจข้อความภาษาอังกฤษจากแหล่งต่างๆ เช่น หนังสือ บทความ หรือคู่มือ โดยสามารถแปลความหมาย วิเคราะห์เนื้อหา และจับใจความสำคัญจากข้อมูลที่อ่านได้	4.24	0.75	มากที่สุด
3.4	ทักษะการเขียน : สามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก หรือข้อมูลผ่านการเขียน ตัวอักษรภาษาอังกฤษ รวมถึงการใช้ไวยากรณ์ คำศัพท์ ได้อย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว	3.93	0.84	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษด้านการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98$, $SD=0.78$) โดยมีสมรรถนะการสอนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับจากต่ำสุด คือ ความสามารถใช้ทักษะภาษาอังกฤษติดต่อและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ ความสามารถจับใจความสำคัญจากเรื่องที่ฟังและอ่าน ความสามารถใช้ภาษาอังกฤษและท่าทางในการสื่อสารกับผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและคล่องแคล่ว และความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับสถานการณ์และถูกไวยากรณ์ทั้งพูดและเขียน



สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$, $SD=0.97$) โดยมีสมรรถนะการสอนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับจากต่ำสุดคือ ความสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการทั้ง 4 ทักษะ คือ การฟัง พูด อ่าน เขียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถออกแบบการสอนโดยเลือกใช้เทคนิคการสอนที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน ความสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ และความสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษด้านการพัฒนาทักษะของตนเองตามกรอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.87$) โดยมีโดยมีสมรรถนะการสอนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับจากต่ำสุดคือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการเขียน และทักษะการอ่าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะการสอนอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ยังมีสมรรถนะที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย ซึ่งทั้งสองด้านนี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการสอนตามแนวคิดของ Raven (2001) ที่นิยามว่า สมรรถนะ คือการบูรณาการกันระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งครูจำเป็นต้องมีทั้งทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขในลำดับต้น ๆ โดย Cambiado & Espiritu (2024) ได้เสนอแนวทางการแก้ไขว่า ให้จัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการอบรมแบบเฉพาะทาง (Specialized Professional Development) ที่ตอบสนองต่อบริบทจริงของครูสอนภาษาอังกฤษ รวมถึงการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเสนอให้ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนอย่างจริงจังทั้งด้านนโยบาย เวลา และทรัพยากร ตลอดจนการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เช่น สื่อดิจิทัล แอปพลิเคชันฝึกพูด-ฟัง และการเรียนรู้แบบออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางแก้ไขของอมรรัตน์ ทับทิมทอง (2564) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูควรดำเนินการผ่านกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ และการส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community:

PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ร่วมกันพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในบริบทของการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

2. สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษด้านการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสมรรถนะรายข้อที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับสถานการณ์และถูกไวยากรณ์ทั้งพูดและเขียน ความสามารถใช้ภาษาอังกฤษและทำทางในการสื่อสารกับผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและคล่องแคล่ว ความสามารถจับใจความสำคัญจากเรื่องที่ฟังและอ่าน ความสามารถใช้ทักษะภาษาอังกฤษติดต่อและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ ตลอดจนความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมรรถนะรายข้อเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะครูด้านการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยาวลักษณ์ มูลสระคู (2558) ที่กล่าวว่า ทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบด้านทักษะที่สำคัญของสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะการสื่อสารอย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนอย่างเหมาะสมในบริบทที่หลากหลายเมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะที่อยู่ในระดับปานกลาง จึงสะท้อนถึงข้อจำกัดที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรรัตน์ ทับทิมทอง (2564) ซึ่งพบว่าครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ในระดับสูง โดยเสนอแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมที่สร้างประสบการณ์จริงในการสื่อสาร การส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และ การใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันฝึกทักษะการฟัง-พูดภาษาอังกฤษ ซึ่งล้วนเป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

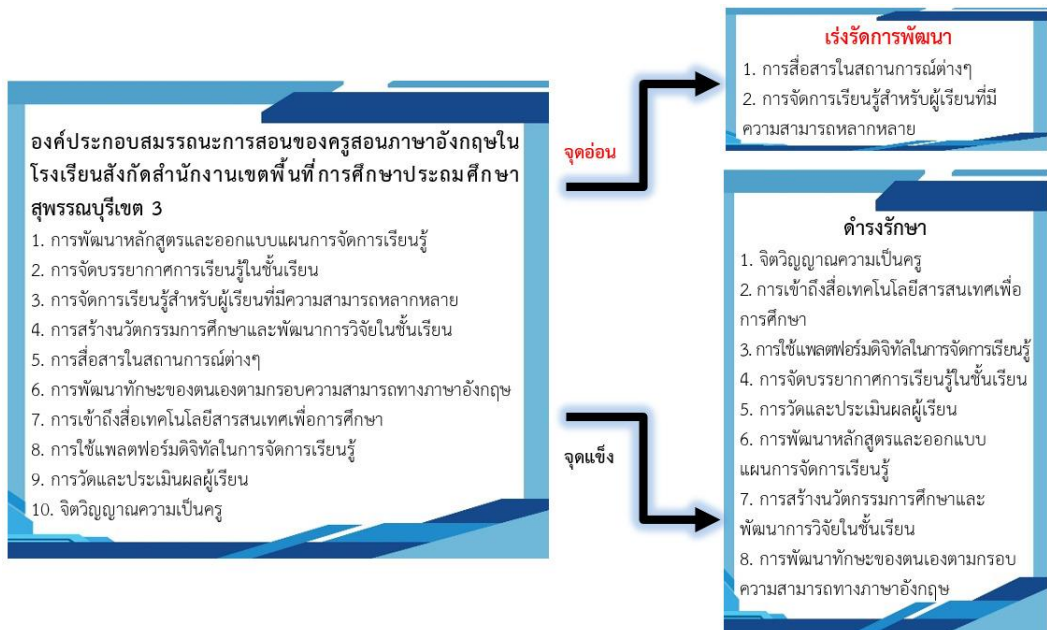
3. สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสมรรถนะรายข้อที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการทั้ง 4 ทักษะ คือ การฟัง พูด อ่าน เขียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถออกแบบการสอนโดยเลือกใช้เทคนิคการสอนที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียน ความสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ตลอดจนความสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ สมรรถนะรายข้อเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถ



หลากหลาย ตามแนวคิดของ Tomlinson (2003) ซึ่งกล่าวถึงการจัดการเรียนรู้แบบ Differentiated Instruction ที่ปรับให้เหมาะกับความต้องการ ความสนใจ และระดับความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ดังนั้นในยุคที่การเรียนรู้ต้องการความยืดหยุ่นและการปรับตัวตามความแตกต่างของผู้เรียนอย่างสูง จึงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการเร่งรัดให้มีการแก้ไขในลำดับต้น ๆ โดยแนวทางแก้ไขตามผลการวิจัยของปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์ (2562) ที่พบว่า ครูควรจัดเนื้อหาให้เหมาะกับระดับผู้เรียน เลือกกิจกรรมและวิธีการสอนที่สอดคล้องกับบทเรียน จัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิด การมีส่วนร่วม และการฝึกทักษะภาษาอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งมีความเข้าใจในลักษณะของผู้เรียน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดลวรรณ พวงวิภาต (2562) ที่ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว โดยการใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย การออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในห้องเรียนต่อไป

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ สมรรถนะการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ได้แก่ 1. จิตวิญญาณความเป็นครู 2. การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 3. การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 4. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียน 5. การวัดและประเมินผลผู้เรียน 6. การพัฒนาหลักสูตรและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ 7. การสร้างนวัตกรรมการศึกษาและพัฒนารายงานวิจัยในชั้นเรียน 8. การพัฒนาทักษะของตนเองตามกรอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ 9. การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย และ 10. การสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสมรรถนะที่ต้องเร่งรัดการพัฒนา ประกอบด้วย สมรรถนะการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย สมรรถนะที่ต้องเร่งรัดการพัฒนาจัดได้เป็นจุดอ่อนของครูสอนภาษาอังกฤษ ส่วนสมรรถนะที่อยู่ในระดับมากขึ้นไปจัดเป็นจุดแข็งของครูสอนภาษาอังกฤษที่ต้องดำรงรักษาไว้ อธิบายองค์ความรู้ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ควรจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษในระยะยาว โดยเน้นสมรรถนะด้านที่มีผลคะแนนต่ำ เช่น การสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์ต่าง ๆ และการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลาย และควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูแบบเฉพาะทาง (Specialized Professional Development) โดยใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเป็นแนวทางจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมอบรมให้ตรงกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา นอกจากนี้ยังควรผลักดันให้ทุกโรงเรียนมีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: ID Plan) ของครูสอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามศักยภาพและจุดเน้นเฉพาะบุคคลและมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรส่งเสริมให้ครูสอนภาษาอังกฤษใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือฝึกภาษา เช่น แอปพลิเคชันฝึกพูดภาษาอังกฤษ การเรียนรู้แบบออนไลน์ หรือเข้าร่วมชั้นเรียนสนทนากับเจ้าของภาษา เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารในสถานการณ์จริง
2. โรงเรียนควรจัดตั้งเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ เทคนิคการสื่อสาร



และพัฒนาแผนการเรียนรู้ร่วมกัน และควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เช่น ค่าย English Camp สำหรับครูสอนภาษาอังกฤษที่เน้นการจำลองสถานการณ์จริงและการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ โดยใช้ผลการวิจัยนี้เป็นพื้นฐาน เช่น การพัฒนาหลักสูตรการอบรมที่ตรงกับด้านที่ครูต้องการพัฒนามากที่สุด
2. ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเข้าไปงานวิจัยด้วย เช่น การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนในเชิงลึก ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเชิงลึกในด้านที่แบบสอบถามไม่สามารถสะท้อนได้ เพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหรือจุดอ่อนที่ทำให้ครูสอนภาษาอังกฤษยังขาดสมรรถนะในบางด้าน และเพื่อการแก้ปัญหาได้ตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

- เกศริน ลอยเลิศ. (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2* (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ดลวรรณ พวงวิภาต. (2562). *องค์ประกอบสมรรถนะครูภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษา (ดัชนีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ฉบับบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์. (2562). *การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยวิยส มาอยู่. (2566). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1* (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เยาวลักษณ์ มูลสระคู. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2565). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569*. สืบค้น 19 สิงหาคม 2567, จาก https://spb3.go.th/spb3/banner2_detail_show.php?id=97



- _____. (2567). แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/IC8tV>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). สืบค้น 19 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.kruchiangrai.net/wp-content/uploads/2012/08/คู่มือประเมินสมรรถนะครู.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. สืบค้น 20 สิงหาคม, จาก <https://shorturl.asia/f381N>
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ-สพฐ. (2568). บัญชีแสดงจำนวนครูตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา สพป.สุพรรณบุรี เขต 3. สืบค้น 9 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/Ss4ag>
- อมรรัตน์ ทับทิมทอง. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(3), 129-147.
- Cambiado, V. C. & Espiritu, D. L. (2024). Proficiency and teaching performance of English teacher from selected elementary schools in Camarines Sur: Basis for professional development plan. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 26(2), 122-131.
- Englishgang. (n.d.). *The importance of English in various aspects*. Retrieved August 18, 2024, from <https://shorturl.asia/9URdG>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Raven, J. (2001). *The conceptualisation of competence*. Bern: Peter Lang.
- Tomlinson, C. A. et al. (2003). Differentiating instruction in response to student readiness, interest, and learning profile in academically diverse classrooms: A review of literature. *Journal for the Education of the Gifted*, 27(2-3), 119-145.
- Turner, R. C. et al. (2002). *Computing indices of item congruence for test development validity assessments*. Retrieved December 9, 2023, from <https://support.sas.com/resources/papers/proceedings/proceedings/sugi27/p255-27.pdf>





บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO SUPPORT MOTIVATION
OF TEACHERS' WORK IN PHANOMSARAKHAM DISTRICT UNDER
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



ชฎาภรณ์ ก้อนครบุรี, อัครวิน เสนีชัย

Chadaporn Kornkhonburi, Atsavin Saneechai

มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

Bangkok Suvarnabhumi University

Corresponding Author E-mail: Chadaporn@hinsorn.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู และ 2. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 203 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติโดยรวมและรายด้านตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติตามปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากกว่า ปัจจัยค่าจ้าง และ 2. ระดับ

*Received June 22, 2025; Revised July 23, 2025; Accepted July 26, 2025

การปฏิบัติโดยรวมตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา การศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยผลวิจัยชี้ว่าบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนางานของครูอย่างมีนัยสำคัญ จึงช่วยเสริมความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้ในระดับเขตพื้นที่เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้ส่งเสริมแรงจูงใจของครูอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; การเสริมสร้างแรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the role of school administrators in enhancing teachers' motivation to work, based on teachers' opinions; and 2. To compare the levels of performance of school administrators in enhancing teachers' motivation to work, based on teachers' opinions., classified by gender, age, educational qualifications, work experience, and school size, conducted by the survey research methodology. The sample consisted of 203 teachers in schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, located in Phanom Sarakham District, during the 2024 academic year. The sample was selected using stratified random sampling based on school size, with proportional allocation according to the population in each stratum. The research instrument was a questionnaire with reliability value of 0.84. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that: 1. The overall and specific aspects of school administrators' performance in enhancing teachers' work motivation, as perceived by teachers, were at a high level. The performance regarding motivator factors was higher than that of hygiene factors. 2. The overall level of school administrators' role performance in motivating teachers differed significantly by work experience at the 0.05 level of statistical significance, but showed no significant differences when classified by gender, age, educational qualifications, or school size. This study aligned with Herzberg's Motivation Theory, which



categorizes factors into motivators and hygiene factors. The findings indicated that proactive leadership roles of school administrators significantly influenced the improvement of teachers' job performance. This research contributes to a deeper understanding of human resource management strategies in educational settings and can be applied at the district level to develop administrators' capacity in systematically enhancing teacher motivation.

Keywords: The Role of School Administrators; Support Motivation; Teacher's Work; Chachoengsao Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์และมีความสำคัญมากในชีวิตประจำวัน การศึกษาช่วยให้คนเราได้พัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านอื่น ๆ และตลอดชีวิตของคนเราจะต้องเรียนรู้ไปตลอด จึงทำให้รู้ว่าการศึกษาที่จริงแล้วมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคนเพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยในมาตราที่ 54 ได้บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานสากล การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวน (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครู ถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ ครูที่มีแรงจูงใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร เช่น ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความมีวินัย และความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้ (รุ่งทิพา วิบูลพันธ์, 2562) การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษา

จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งควรมีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทิศทางเดียวกัน (ปิยสุตา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ, 2565) การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ รวมถึงการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของครู ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและศึกษาอย่างจริงจังทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพตามที่สถานศึกษาคาดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา พร้อมทั้งรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน (รุ่งทิwa วิบูลพันธ์, 2562)

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของครูทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครู ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการสร้างแรงจูงใจ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะเป็นการตอบโจทย์ปัญหาประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

จากรายงานผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าหลายโรงเรียนในพื้นที่มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มบทบาทในการสนับสนุนขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครู ด้วยเหตุนี้พื้นที่อำเภอพนมสารคาม จึงเป็นบริบทที่เหมาะสมในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู เพราะเป็นพื้นที่ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของบริบทโรงเรียน และมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะของครูโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ต้องการศึกษเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อเสนอข้อเสนอแนะระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการสำหรับ



การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอนมสารตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอนมสารตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอนมสารตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรตามและตัวแปรต้น โดยตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู ส่วนตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอนมสารตามที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ระหว่างปีการศึกษา 2567 จำนวน 429 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอนมสารตามที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 203 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครซี่และมอร์แกน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งคำถามเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครู มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูที่

สร้างขึ้นตามทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg, 1959) แบบสอบถามผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Item Objective Congruent Index : IOC) เท่ากับ 0.50 และมีความเชื่อมั่นที่วัดจากค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach เท่ากับ 0.84

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ได้รับคืน จำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบรับร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ T-Test และ One Way ANOVA โดยตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรตาม ด้วยการตรวจสอบความเบ้ ความโด่ง ผลการตรวจสอบพบว่า การแจกแจงของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ($Sk=0.237$, $ku=-1.071$) และปัจจัยค้ำจุน ($Sk=0.183$, $ku=-0.809$) พบว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยายความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูด้วยสถิติเชิงบรรยายค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยสถิติทดสอบที (T-Test) ส่วนการเปรียบเทียบอายุ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง อย่างเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด ด้วยสถิติเชิงบรรยายความถี่และร้อยละ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	145	71.43
ชาย	58	28.57
รวม	203	100.00



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	145	71.43
ชาย	58	28.57
รวม	203	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	48	23.65
31-40 ปี	97	47.78
40 ปีขึ้นไป	58	28.57
รวม	203	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	192	94.58
สูงกว่าปริญญาตรี	11	5.42
รวม	203	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี หรือเท่ากับ 5 ปี หรือเท่ากับ 5 ปี	89	43.84
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	114	56.16
รวม	203	100.00
5. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา	44	21.67
ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน	87	42.86
ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป	72	35.47
รวม	203	100.00

หมายเหตุ อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ไม่มีสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.4) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 94.6) และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 56.2) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 47.8) และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 23.6) สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 42.9) และสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 21.7)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยแยกเป็นระดับการปฏิบัติโดยรวม และรายปัจจัยด้วยสถิติบรรยายค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผลการวิเคราะห์ (n=203)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปักจยจูงใจ	4.40	0.17	มาก
2. ปักจยคำจุน	4.37	0.13	มาก
รวม	4.39	0.14	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายปักจยอยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติด้านปักจยจูงใจสูงกว่าปักจยคำจุน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามปักจยส่วนบุคคลของครูด้วยสถิติอ้างอิง T-Test และ One Way ANOVA และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู

ปัจจัยส่วนบุคคล ของครู	ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา		สถิติทดสอบ	ผลการเปรียบเทียบ
	$\bar{X}$	SD		
1. เพศ			t-test	ไม่แตกต่าง
ชาย	4.39	0.15	t = -0.055	
หญิง	4.39	0.13	p = 0.956	
2. อายุ			F-test	ไม่แตกต่าง
ไม่เกิน 30 ปี	4.40	0.15	F = 1.086	
31-40 ปี	4.37	0.13	p = 0.339	
40 ปีขึ้นไป	4.40	0.14		
3. ระดับการศึกษา			t-test	ไม่แตกต่าง
ปริญญาตรี	4.37	0.14	t = 0.376	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.14	p = 0.707	
4. ประสบการณ์การทำงาน			t-test	แตกต่าง
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36	0.12	t = -2.014*	
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.40	0.15	p = 0.045	
5. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด			F-test	ไม่แตกต่าง
ขนาดเล็ก	4.38	0.13	F = 0.158	
ขนาดกลาง	4.39	0.15	p = 0.854	
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.38	0.13		

* p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูเพศชาย ($\bar{X}$ =4.39, SD=0.15) กับครู



เพศหญิง ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.13$) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูอายุไม่เกิน 30 ปี ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.15$) อายุ 31-40 ปี ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.13$) และอายุ 40 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.14$) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.14$) กับครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.14$) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}=4.36$, $SD=0.12$) กับครูประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.15$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X}=4.38$, $SD=0.13$) ขนาดกลาง ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.15$) และขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}=4.38$, $SD=0.13$) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีแนวทางการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เหมาะสม ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นไปตามแนวคิดการวัดองค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959) ที่เสนอว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งการที่ผู้บริหารสามารถส่งเสริมทั้งสองปัจจัยได้อย่างเหมาะสม ย่อมสะท้อนถึงประสิทธิภาพของภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูได้อย่างเป็นระบบ และแนวคิดของ Steers & Porter (1991) ยังสนับสนุนว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสามารถดำเนินการตามบทบาทได้อย่างเหมาะสมใน

ทั้งสองด้าน ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในระยะยาว งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้คือ งานวิจัยของลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปรัชญาพร ชูกระโทก (2564) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเอกชนของจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมพบว่ามีระดับมาก เนตรนภา นมัสไธสง (2563) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะทุกการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยร่วมที่คล้ายกัน เช่น การส่งเสริมกำลังใจ การสนับสนุนการทำงาน การให้โอกาสพัฒนา และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกระดับและทุกประเภทของสถานศึกษา แม้ว่าจะอยู่ในพื้นที่หรือบริบทที่ต่างกันก็ตาม แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง

2. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน of ครู โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่วัดจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติของผู้บริหารแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยตามแนวคิดเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร เหตุผลที่สามารถนำมาใช้อธิบายได้คือระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน of ครู ซึ่งตรงกับแนวคิดที่ว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยกำกับการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในองค์กร ซึ่งแนวคิดที่อธิบายเหตุผลนี้ คือ แนวคิดของ Xie et al. (2022) โดยครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 3 ปี มีความรู้สึกต่อบทบาทของผู้นำชัดเจนกว่า และระยะเวลาที่ยาวขึ้นของประสบการณ์นี้สามารถเปลี่ยนการตีความกิจกรรมของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ และแนวคิดของ Tuytens & Devos (2010) ระบุว่า คุณครูในแต่ละช่วงอายุวิชาชีพมีการรับรู้เชิงนโยบายและสไตล์การเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน จึงนำไปสู่ความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารที่หลากหลายตามระยะเวลาทำงานจริงของครูในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า การใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการรับรู้ของครูควรใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครูประกอบการพิจารณา งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้ คือ งานวิจัยของสายฝน สุขสวัสดิ์ (2561) ที่พบว่า ครูในแต่ละช่วงอายุและช่วงประสบการณ์มีการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันโดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีมองบทบาทผู้บริหารในเชิงบวกมากกว่า ภูรดา ทัดสนเวช (2566)



พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างระดับมีมุมมองที่แตกต่างต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยผลต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพราะประสบการณ์การทำงานมีผลต่อมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหาร โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยมักมองเชิงบวกและคาดหวังการสนับสนุนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งอาจมีเกณฑ์ประเมินหรือความคาดหวังที่หลากหลาย จึงทำให้การรับรู้บทบาทผู้บริหารแตกต่างกัน การที่ผลวิจัยพบความแตกต่างตามประสบการณ์จึงสะท้อนลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม และสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

3. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาของครู และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เหตุผลที่สามารถนำมาใช้อธิบายได้คือ ความแตกต่างของบริบทองค์กรที่ศึกษา ซึ่งแนวคิดที่อธิบายเหตุผลคือ แนวคิดของ Eagly & Carli (2007) ที่ระบุว่า ครูเพศชายและเพศหญิงอาจมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยทางวัฒนธรรมและบริบทขององค์กรมีอิทธิพลต่อทัศนคติของครูมากกว่าปัจจัยด้านเพศ และแนวคิดของ Hallinger & Heck (2011) ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านองค์กรและวัฒนธรรมโรงเรียนมีผลกระทบมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของครู ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ในครูที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า การใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการรับรู้ของครูสถานศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สามารถใช้การรับรู้ของครูโดยรวม ไม่ต้องนำปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาของครู และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัดมาใช้ประกอบการพิจารณา งานวิจัยที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้ คือ งานวิจัยของสราญรัมย์ พันธ์แดง (2568) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันตามเพศ และระดับการศึกษาของครู อติรัตน์ อีสี (2568) พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีตามทัศนะของครูไม่แตกต่างกันตามเพศ และขนาดสถานศึกษาที่ครูสังกัด รุ่งนภา ละออง (2565) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษาของครูไม่แตกต่างกัน ปรีดา จันทะวงษา (2561) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุของครูไม่แตกต่างกัน ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียน
โสตศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน เพราะการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร
หรือแรงจูงใจในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับลักษณะการบริหารและบรรยากาศขององค์กร
มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หรือขนาดโรงเรียน หากผู้บริหารมีภาวะ
ผู้นำที่มั่นคงและการสื่อสารที่ดี ครูทุกกลุ่มย่อมรับรู้บทบาทในทิศทางเดียวกัน จึงไม่พบความ
แตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่ผ่านมาในหลากหลายบริบท

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ เป็นองค์ความรู้ใหม่เฉพาะสถานศึกษาในอำเภอนมสารคาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นองค์ความรู้สำหรับใช้เป็น
แนวคิดในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดแนวทางการวัดการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ
ปัจจัยค้ำจุน และเก็บข้อมูลแบบแยกกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู อธิบายเป็นแผนภาพตาม
ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดนโยบายสนับสนุนการใช้แนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 นำแนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการกำหนดนโยบายสนับสนุนการใช้แนวคิดขององค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยศึกษาจากมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.



- เนตรนภา นมัสโสสง. (2563). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มจร*, 8(1), 315-328.
- ปรัชญาพร ชูกระโทก. (2564) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจครูโรงเรียน
เอกชนในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน*, 5(2), 34-45.
- ปรีดา จันทะวงษา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคารสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้าง
แรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสต
ศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
ลิกษา วารสารศึกษาศาสตร์, 9(1), 89-99.
- ภรดา ทศนเวช. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนาวิสารินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*,
18(2), 42-56.
- รุ่งทิพา วิบูลพันธ์. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).* สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งนภา ละออง. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
(สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุก และสงวน อินทร์รักษ์ (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน
ราชินีบูรณะ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 111-125.
- สรายุทธ์ม พันธ์เตง. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นวัตกรรมการบริหารการศึกษาวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ).* นครปฐม: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- สายฝน สุขสวัสดิ์. (2561). การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อดิษฐ์ อีสี่. (2568). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Hallinger, P. & Heck, R. H. (2011). Exploring the journey of school improvement: Classifying and analyzing patterns of change in school improvement processes and learning outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(1), 1-27.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Tuytens, M. & Devos, G. (2010). The influence of school leadership on teachers' perception of teacher evaluation policy. *Educational Studies*, 36(5), 521-536.
- Xie, J. et al. (2022). *The moderating role of teaching experience in the relationship between principals' leadership behaviors and teachers' self-efficacy*. Retrieved December 9, 2023, from <https://shorturl.asia/zThto>





ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*

INSPIRATIONAL LEADERSHIP AFFECTING THE DEVELOPMENT OF
PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES IN SCHOOLS UNDER
THE SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE



จามจุรี ฐานวิเศษ, พิชญาภา ยืนยาว, นภาพรณ ยอดสิน

Jamjuree Thanwiset, Pitchayapha Yuenyaw, Napaporn Yodsin

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Nakhon Pathom Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Jthanwiset1991@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 288 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนที่กระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก การพัฒนาผู้นำ ความมีพลวัตของกลุ่ม ความเชื่อใจและสร้างความสัมพันธ์การทำงานเชิงบวก การบริหารจัดการ



ทรัพยากรสนับสนุนและการสร้างกลุ่ม ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น (X_3) การมีส่วนร่วม (X_5) การมองโลกในแง่ดี (X_4) และการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 93.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.05 + 0.47 (X_3) + 0.30 (X_5) + 0.15 (X_4) + 0.07 (X_1)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การสร้างแรงบันดาลใจ; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

This research article aims to: 1. study the level of inspirational leadership of school administrators; 2. study the level of Professional Learning Community (PLC); and 3. Analyze the inspirational leadership affects the professional learning communities. The sample used in the research was 288 civil servant teachers under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, derived using proportional stratified random sampling as distributed by school size. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1. Overall level of inspirational leadership of school administrators is at a high level. When considering each aspect, it is at a high level in every aspect, ranked from highest to lowest as follows by enthusiasm, optimism, trustworthiness, and vision, respectively. 2. Overall level of professional learning community is at a high level. When considering each aspect, all were at a high level. The highest was interaction and connection with external organizations, followed by leadership development, group dynamics, trust and positive working relationships, management of supportive resources, and group formation, respectively. 3. The inspirational leadership of school administrators, which comprises enthusiasm (X_3), participation (X_5), optimism (X_4), and vision (X_1) together predicted the Professional Learning Community (PLC) (Y_{tot}) at 93.30 with statistical significance level of 05. The regression equation was: $\hat{Y}_{tot} = 0.05 + 0.47 (X_3) + 0.30 (X_5) + 0.15 (X_4) + 0.07 (X_1)$

Keywords: Leadership; Inspiration; Professional Learning Community



บทนำ

ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ มีสติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีและถูกต้องเกี่ยวกับระบอบการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความของเป็นมนุษย์ ภาควิชาภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติ มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และรู้จักพึ่งพาตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ผึกทักษะกระบวนการคิดและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรม จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 ที่ผ่านมา พบว่า การแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้รับการคัดกรอง ประเด็นอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทั้งหมดจำนวน 30,598 คน ผู้เรียนที่ไม่มีภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ จำนวน 24,446 คน และผู้เรียนที่มีภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ จำนวน 6,152 คน ซึ่งจากผลการทดสอบสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนจำนวนไม่น้อย สืบเนื่องมาจากนักเรียนมีพื้นฐานแตกต่างกันค่อนข้างมากในด้านครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม ความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ การใช้ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร พูดภาษาไทยไม่ชัดเจน ผู้ปกครองนักเรียนมีภาระงานที่ต้องประกอบอาชีพทำให้มีเวลาไม่เพียงพอในการดูแลเอาใจใส่บุตรหลาน อีกทั้งยังขาดการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนระหว่างครูกับผู้ปกครอง ในขณะที่ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้มากเท่าที่ควรทำให้บางครั้งอาจเกิดการสอนไม่ทันเพราะยังยึดติดกับเนื้อหาในหนังสือมากเกินไป และด้วยภาระงานของครูที่มากทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เกิดความต่อเนื่อง ครูไม่ได้กำกับติดตามพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการนิเทศติดตามหาความต่อเนื่องทำให้ไม่สามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2566)

ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นคือ ครู เพราะในวงการศึกษาไทยมองว่า ครู คือ กุญแจสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ครู บุคลากรการศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมในการที่จะถ่ายทอดความรู้และความสามารถให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ครูจึงต้องมีความพร้อมที่จะปรับตัว พัฒนา



ทักษะและวิทยาการให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีเทคนิค วิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สังคมไทยและสังคมโลกต้องการ (ภาสกร เรืองรอง, 2557) ในการพัฒนาผู้เรียนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้สำเร็จ แต่หากแม้ครุอยากพัฒนาผู้เรียนในด้านใดก็ตาม ถ้าขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาย่อมทำให้งานนั้นสำเร็จลงได้ยาก (พัชรภา ตันติชูเวช, 2566) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสร้างความผูกพันเชิงอารมณ์กับผู้ตามผ่านการแสดงให้เห็นถึงจินตนาการและวิสัยทัศน์ที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตนแต่ทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร สร้างความเชื่อมั่นว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังสามารถสำเร็จได้จริงรวมไปถึงผู้นำยังต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ตามในด้านอารมณ์ การเรียนรู้และการรับรู้ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมและขับเคลื่อน การทำงานด้วยค่านิยม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจนั้นเปรียบเสมือนการที่ผู้นำสามารถนำบุคลากรในองค์กรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ ตลอดจนเป็นพฤติกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยค่านิยม เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น (Finney, 2017) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) ยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือความคิดของผู้ตามในการทำงานในหน้าที่ของตนเองเต็มกำลัง สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้มีพลังอย่างแรงกล้าในการทำงาน โดยแปลงค่านิยม วิสัยทัศน์ไปสู่การลงมือทำของผู้ตามให้เป็นรูปธรรม ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่จะทำให้ครุมีพลังในการปฏิบัติงานและร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายทางการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในดำเนินงานด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีประชากรข้าราชการครู จำนวน 1,867 คน จาก 102 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2568 ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน กระจายจำนวนตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสำรวจรายการ

3.2 ตอนที่ 2 สอบถามระดับเกี่ยวกับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ทดสอบจากกลุ่มตัวอย่างนำร่องจำนวน 30 คน โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเท่ากับ 0.98

3.3 ตอนที่ 3 สอบถามระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยง (Reliability) ทดสอบจากกลุ่มตัวอย่างนำร่อง จำนวน 30 คน โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของการเป็นชุมชนของการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.99

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms โดยเผยแพร่ผ่าน E-mail แอปพลิเคชัน LINE และ Facebook และจัดทำในรูปแบบเอกสารแนบ QR Code ใส่ซองรับจดหมายของแต่ละสถานศึกษาเพื่อส่งไปยังข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามในแบบสอบถามในช่วงเดือนพฤษภาคม โดยได้รับคืนกลับมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.28



5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนของการเรียนรู้วิชาชีพ ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายระดับตัวแปร

5.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r_{xy})

5.4 ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นชุมชนของการเรียนรู้วิชาชีพ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

จากสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 ส่วนมากไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 วุฒิการศึกษาสูงสุด ส่วนมากปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่วนมากน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 และส่วนมากอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การมีวิสัยทัศน์	4.23	0.67	มาก	5
2.	ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.26	0.75	มาก	4
3.	ความกระตือรือร้น	4.30	0.70	มาก	2
4.	การมองโลกในแง่ดี	4.29	0.80	มาก	3
5.	การมีส่วนร่วม	4.34	0.72	มาก	1
รวม		4.28	0.69	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวม

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การพัฒนาผู้นำ	4.34	0.73	มาก	2
2.	การสร้างกลุ่ม	4.27	0.78	มาก	6
3.	ความเชื่อใจและสร้างความสัมพันธ์การทำงานเชิงบวก	4.30	0.77	มาก	4
4.	ความมีพลวัตของกลุ่ม	4.33	0.75	มาก	3
5.	การบริหารจัดการทรัพยากรสนับสนุน	4.28	0.70	มาก	5
6.	ปฏิสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก	4.35	0.73	มาก	1
รวม		4.31	0.71	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก การพัฒนาผู้นำ ความมีพลวัตของกลุ่ม ความเชื่อใจและสร้างความสัมพันธ์การทำงานเชิงบวก การบริหารจัดการทรัพยากรสนับสนุน และการสร้างกลุ่ม ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัด สพ.ป. สมุทรสาคร

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	134.88	33.72	986.51*	.00
Residual	283	9.67	0.03		
Total	287	144.55			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig
ค่าคงที่	0.05		0.08	0.69*	.00
ความกระตือรือร้น (X ₃)	0.47	0.46	0.06	7.67*	.00
การมีส่วนร่วม (X ₅)	0.30	0.30	0.04	7.84*	.00
การมองโลกในแง่ดี (X ₄)	0.15	0.17	0.04	3.58*	.00
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.07	0.07	0.03	2.11*	.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R=0.966 R²=0.933 SEE.=0.185

จากตารางที่ 3 พบว่า ความกระตือรือร้น (X₃) การมีส่วนร่วม (X₅) การมองโลกในแง่ดี (X₄) และการมีวิสัยทัศน์ (X₁) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัด สพ.ป.สมุทรสาคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.933 แสดงว่า ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม การมองโลกในแง่ดี และการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ร้อยละ 93.30



อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่สามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจการวางแผนเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกถึงภาคภูมิใจในองค์กร ในด้านความกระตือรือร้นจะแสดงให้เห็นถึงการเปี่ยมด้วยพลังบวก ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการทำงานจนสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและพร้อมทำงานอย่างเต็มที่ ด้านการมองโลกในแง่ดีและความน่าเชื่อถือไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารมีทัศนคติที่ดี มีความเชื่อมั่นในบุคลากร สามารถสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างมั่นคง และการมีวิสัยทัศน์แม้จะอยู่ในลำดับสุดท้ายแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีแนวทางการมองอนาคตและสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ภูนาวัง (2562) พบว่า ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดแข็งในด้านมีวิสัยทัศน์ น่าไว้วางใจ มองในแง่ดี อย่างไรก็ตามควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านความกระตือรือร้นให้มากขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของภาวะผู้นำในทุกมิติ จะทำให้ส่งผลต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปในทิศทางที่มีคุณภาพและยั่งยืนมากขึ้น

2. โรงเรียนมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งครูยังมีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองร่วมกับเพื่อนร่วมงานจึงทำให้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนเพื่อให้ครูเป็นผู้เรียนรู้และร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืน ซึ่งด้านปฏิสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการเปิดรับความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งจะช่วยส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ ๆ และเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาผู้นำ สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทั้งในระดับผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่มีบทบาทนำในการพัฒนาโรงเรียน โดยครูสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และสร้างแรงจูงใจไปสู่เพื่อนร่วมงานในการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ในด้านความมีพลวัตของกลุ่มถือเป็นความสามารถของครูในการทำงานร่วมกันอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ด้านความเชื่อใจและการสร้างความสัมพันธ์การทำงานเชิงบวกที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน การเคารพซึ่งกันและกันและการให้ความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรสนับสนุนในเรื่องของการจัดสรรเวลา สถานที่การดำเนินกิจกรรมและสื่อการจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนกระบวนการความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมและ

ด้านการสร้างกลุ่มที่แสดงถึงการรวมกลุ่มของครูตามจุดประสงค์หรือความสนใจร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และร่วมกันพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของ PLC คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในหมู่ครูโดยการสนับสนุนเป้าหมายร่วมกัน การซักถามโดยรวมและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ PLC มีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าครูสามารถมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้เมื่อพวกเขาทำงานร่วมกัน แบ่งปันกลยุทธ์และเรียนรู้จากประสบการณ์ ของกันและกัน (Hord, 1997) สอดคล้องกับงานวิจัยของกานติมา กานดา (2566) พบว่า ในการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากร เป็นการที่ผู้นำสถานศึกษาไม่ได้ ทำหน้าที่สั่งการเพียงฝ่ายเดียว แต่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงภาวะผู้นำและร่วมกันวางแผนพัฒนาโรงเรียน ในการจัดสภาพที่เอื้ออำนวยเป็นการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคคล แบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ เทคนิคการสอน หรือการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้านรวบรวมความคิดสร้างสรรค์เป็นการดึงเอาความคิดริเริ่มและความสามารถของครูแต่ละคน มาผสมผสานจนเกิดนวัตกรรมทางการศึกษา และกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมทุกคน ในโรงเรียนมีเป้าหมายเดียวกัน เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน และยึดถือ แนวทางการพัฒนาที่ตรงกัน ฉะนั้นการมีระบบการนำและการสนับสนุนที่ดีจะนำไปสู่การ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ยั่งยืน และตอบโจทย์ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

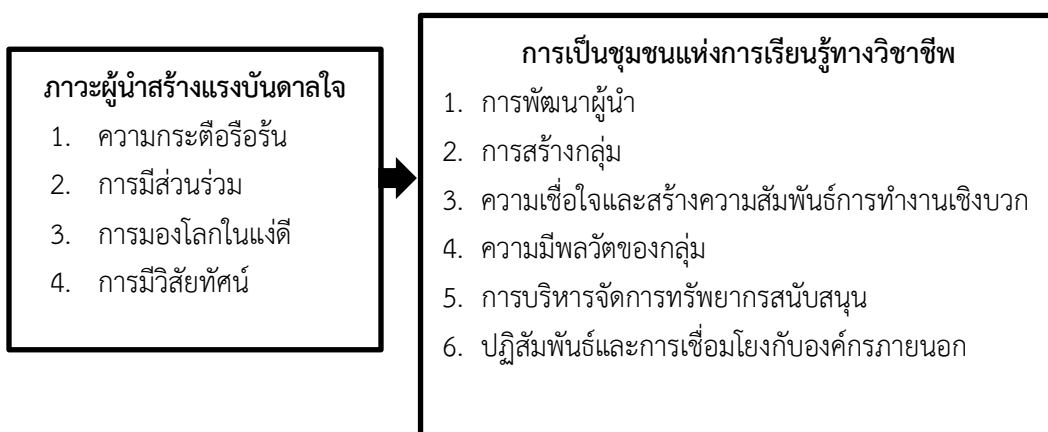
3. ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด สพป.สมุทรสาคร ที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ ได้แก่ ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม การมองโลกในแง่ดี และการมีวิสัยทัศน์ สามารถอภิปรายความผันแปรได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.933 ซึ่งงานวิจัย นี้พบว่า ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม การมองโลกในแง่ดี และการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสามารถทำนายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ได้ร้อยละ 93.30 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลอย่างมาก ต่อการส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม ในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่สามารถปลูกฝังและเชื่อมโยงคนในโรงเรียนให้เป็นหนึ่งเดียว ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านนี้อย่างจริงจัง เพราะเมื่อผู้นำมีคุณภาพความเป็นชุมชน การแห่งเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงในทุกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน (2565) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.79$) กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาผู้นำในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การเป็น



แบบอย่าง การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม การมองโลกในแง่ดี และการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดทัศนคติเชิงบวก เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาองค์กร หากภาวะผู้นำเหล่านี้ถูกพัฒนาและใช้ได้อย่างเหมาะสม จะส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อปรับปรุงการพัฒนางานอยู่เสมอ

2. ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความไว้วางใจให้แก่บุคลากรโดยมีการส่งเสริมด้านผู้นำ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับความแตกต่าง

3. กำหนดนโยบายสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาโดยมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. แสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีพลัง มีการสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้บุคลากรเข้าใจเห็นภาพอนาคตร่วมกันและเชื่อมั่นว่าเป็นไปได้

2. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีการแสดงความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และทัศนคติเชิงบวก เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงาน

3. สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร

4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ปลอดภัยทางจิตใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมทุ่มเทในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาหลากหลายมิติ

2. ควรที่จะศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูภายในสถานศึกษาอย่างรอบด้านให้มีความหลากหลายแง่มุม

3. ควรที่จะศึกษาปัจจัยหลากหลายมิติที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: ศรุสศาลาตรา.

กานติมา กานดา. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.



- พัชรภา ตันติชูเวช. (2566). โรงเรียนกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ *School and Professional Learning Community*. นนทบุรี: สยามจุลละมณพ.
- ภาสกร เรืองรอง และคณะ. (2557). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 5(ฉบับพิเศษ), 196-203.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้น 2 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/d7Ccu>
- สุพัตรา ภูนาวัง. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Finney, A. (2017). Indigenous girls' resilience in settler states: Honoring body and land sovereignty. *Social Sciences Journal*, 31(2), 10-21.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. USA: Southwest Educational Development Laboratory.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(1), 607-610.





ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการทำงานในโรงแรม
ของแรงงานในอนาคตในยุคปัญญาประดิษฐ์*
FACTORS INFLUENCING THE DEVELOPMENT OF FUTURE HOTEL WORKFORCE
SKILLS IN THE AGE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE



นรินทร์สิริ เชียงพันธ์

Narinsiree Chiangphan

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

Thai-Nichi Institute of Technology

Corresponding Author E-mail: Narinsiree@tni.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. จัดกลุ่มทักษะสำคัญสำหรับการทำงานโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ และ 2. วิเคราะห์หาอิทธิพลของกลุ่มปัจจัยต่อทักษะสำคัญสำหรับการทำงานโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บแบบสอบถามจากนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและโรงแรมในภาคกลาง จำนวน 400 คน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรข้างต้นต่อทักษะการทำงานในโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ผ่านการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า สามารถจัดกลุ่มปัจจัย ที่ส่งผลต่อทักษะสำคัญสำหรับการทำงานโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ 6 กลุ่ม ได้แก่ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานระบบโรงแรม ทักษะด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การให้ความสำคัญต่อลูกค้าและการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนจากคณะ องค์กร และเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และแรงจูงใจจากบุคคลรอบข้างและสังคม และพบว่า มีปัจจัย 3 กลุ่มที่มีอิทธิพล ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ($\beta=0.757$) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานระบบโรงแรม ($\beta=0.135$) และปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\beta=-0.092$) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยการให้ความสำคัญต่อลูกค้าและการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนจากคน องค์กร และเพื่อนร่วมงานและ X6 แรงจูงใจ



จากบุคคลรอบข้างและสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อทักษะการทำงานในโรงแรมยุค AI สะท้อนว่าในบริบทที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้น ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนการสอนในสาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรมให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะการส่งเสริมทัศนคติด้านการเรียนรู้ การเสริมสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบโรงแรม รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

คำสำคัญ: ทักษะการทำงาน; โรงแรม; อนาคต; ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This research article aims 1. to categorize key skills required for hotel work in the era of artificial intelligence and 2. to analyze the influence of various factors on these essential skills. It is a quantitative study that collected data from 400 third-year students majoring in tourism and hospitality-related fields in the central region. The data were analyzed using Exploratory Factor Analysis (EFA) and Multiple Regression Analysis to determine the impact of the identified variables on the required hotel work skills in the AI era.

The findings revealed six groups of influencing factors on essential hotel work skills in the AI era: 1. digital technology competence and hotel system usage, 2. Learning attitudes and self-development, 3. customer orientation and collaboration, 4. Support from faculty, organizations, and colleagues, 5. fundamental factors and working facilities, and 6. motivation from surrounding individuals and society. Among these, three groups were found to have significant influence: learning attitudes and self-development ($\beta=0.757$), digital technology competence and hotel system usage ($\beta=0.135$), and fundamental factors and working facilities ($\beta=-0.092$). However, customer orientation and collaboration, support from people, organizations, and colleagues, and motivation from surrounding individuals and society did not have statistically significant effects on hotel work skills in the AI era. This reflects the increasing importance of technological adoption in the field. The research findings can be applied as a guideline for curriculum development or instructional activities in tourism and hospitality programs to align with the necessary skills for working in the AI era. This includes promoting learning attitudes, enhancing digital technology and



hotel system skills, and creating a supportive learning environment and resources.

Keywords: Working Skill; Hotel; Future; Artificial Intelligence

บทนำ

การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการทั่วโลก ทั้งในด้านการบริหารการดำเนินงาน การให้บริการลูกค้า และความต้องการคุณสมบัติของบุคลากรที่เปลี่ยนไป (Yoelao et al., 2021) สำหรับประเทศไทย อุตสาหกรรมนี้ถือเป็นภาคเศรษฐกิจสำคัญที่สร้างรายได้หลักให้กับประเทศ และมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะการบริการในรูปแบบเดิม ควบคู่กับทักษะด้านดิจิทัลมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ AI ถูกนำมาใช้ในระบบบริหารจัดการโรงแรม การให้บริการลูกค้า และงานสนับสนุนหลังบ้าน (Ngotngamwong, 2020) ส่งผลให้สถานประกอบการปรับเปลี่ยนความคาดหวังต่อบัณฑิตให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบ AI

อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาไทยยังคงประสบปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยุค AI โดยเฉพาะนักศึกษาสาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ซึ่งส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัว ขณะที่ประเทศไทยยังเผชิญปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านดิจิทัล (Laosen et al., 2024) โดยคาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2573 ประเทศไทยจะขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้าน AI การประมวลผลบนระบบคลาวด์ และการออกแบบระบบอัจฉริยะรวมมากกว่า 500,000 คน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวไทยในอนาคต (Bangkok Post, 2023)

จากการศึกษาของ Kruesi & Bazelmans (2023) และ Pickles et al. (2025) พบว่าทักษะการทำงานในโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1. ความชำนาญด้านเทคนิค ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (PMS) และแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ 2. ทักษะการให้บริการลูกค้า เป็นการให้บริการที่มีคุณภาพสูงและตอบโต้เฉพาะบุคคลในสภาพแวดล้อมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี 3. ทักษะการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ การประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วย AI และ 4. ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น เป็นการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ กระบวนการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม

ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการทำงานในโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์พบว่ามีทฤษฎีและตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยต่าง ๆ โดยสรุปดังตารางนี้



ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการทำงานในโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์

ทฤษฎี	ตัวแปรต้น
Technology Acceptance Model (TAM) (El Archi & Benbba, 2023) (Li et al., 2024) (Zhu et al., 2024)	ความคุ้นเคยกับเครื่องมือ AI ความเข้าใจแนวคิด AI การใช้ AI แก้ปัญหา การปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ การรับรู้ว่ามีประโยชน์ การรับรู้ว่าการใช้งานง่าย ความเพลิดเพลินในการใช้ เจตนาในการใช้ AI อิทธิพลทางสังคม การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
Resource-Based View (RBV) (Ulker-Demirel & Ciftci, 2020) (Kruesi & Bazelmans, 2023)	การเรียนรู้แนวโน้มอุตสาหกรรม, ความรู้ด้านกฎหมายและจริยธรรม ความเชื่อมั่นในความสามารถด้านเทคโนโลยี ทักษะการใช้ PMS ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เครื่องมือดิจิทัลทั่วไป คุณภาพโครงสร้างพื้นฐานไอที การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความพร้อมของทรัพยากร ความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี การทำงานร่วมกับผู้อื่น
Theory of Planned Behavior (TPB) (Liao et al., 2025) (Kim & Han, 2022)	ความเชื่อว่าพัฒนานตนเองได้ ความกล้าเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การเปิดรับข้อเสนอแนะ ความกังวลต่อการถูกแทนที่ เจตนาในการใช้ AI อิทธิพลทางสังคม
Embodied Cognition (Vasudevan, 2021)	การตระหนักรู้ด้านจริยธรรม AI การให้ความสำคัญต่อลูกค้า การทำงานร่วมกับทีม
Engagement Process Theory (EPT) (El Archi & Benbba, 2023) (Zhu et al., 2024)	การใช้ AI แก้ปัญหา การปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ การให้ความสำคัญต่อลูกค้า การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงมีความจำเป็นในการหาแนวทางพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของนักศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการทำงานในอนาคตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมไทยในยุค AI โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ว่า ทักษะใดคือทักษะสำคัญสำหรับการทำงานในโรงแรมในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และ ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะเหล่านี้ ซึ่งยังขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ในกลุ่มนักศึกษาที่ใกล้เข้าสู่ตลาดแรงงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการทำงานในโรงแรมของแรงงานในอนาคตในยุคปัญญาประดิษฐ์
2. เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของกลุ่มปัจจัยต่อทักษะการทำงานในโรงแรมของแรงงานในอนาคตในยุคปัญญาประดิษฐ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการทำงานโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดังกล่าว

ของนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ข้อมูลถูกรวบรวมผ่านแบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเชิงปริมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ในหลักสูตรการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม จากสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคกลางของประเทศไทย เนื่องจากนักศึกษากลุ่มนี้เป็นผู้ที่ใกล้สำเร็จการศึกษา และมีแนวโน้มเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมในระยะเวลาอันใกล้ ซึ่งความคิดเห็นและทัศนคติของนักศึกษาในช่วงเวลาดังกล่าวมีคุณค่าและเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำไปใช้ประกอบการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมหรือหลักสูตรเสริมสมรรถนะให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการในยุคปัจจุบัน (Friedrich & Kahn, 2016)

2.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. ทักษะการทำงานในโรงแรมยุคปัญญาประดิษฐ์ (Kruesi & Bazelmans, 2023; Pickles et al., 2025) 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในยุคปัญญาประดิษฐ์ (ประยุกต์จากทฤษฎี Technology Acceptance Model(TAM), Resource-Based View(RBV), Theory of Planned Behavior(TPB), Embodied Cognition, Engagement Process Theory (EPT) 4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และเพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือมีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยใช้วิธี Index of Item-Objective Congruence (IOC) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.82 สูงกว่าค่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 0.75 แสดงว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมและสามารถใช้งานได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว แจกจ่ายให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ในสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรมในมหาวิทยาลัยในภาคกลาง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบภาคสนามหรือแบบออนไลน์ตามความเหมาะสม เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยใช้เทคนิคหลัก 2 ประเภท ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อลดจำนวนตัวแปรและค้นหาโครงสร้างปัจจัยเชิงทฤษฎีที่ซ่อนอยู่ภายในข้อมูล โดยจำแนก



กลุ่มตัวแปรให้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อทักษะการทำงานของแรงงานในโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 ทำการวิเคราะห์ตัวแปรต้นทั้ง 27 ตัวแปร เพื่อจัดกลุ่มตัวขับเคลื่อนคุณค่าความแตกต่าง (Differentiation Value Drivers) ที่ส่งผลต่อทักษะของนักศึกษาด้านการท่องเที่ยวและการบริการในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสม

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ Kaiser-Meyer-Olkin Measure

Tests		Results
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5996.797
	df	351
	Sig.	0.000

Schmitt (2011) เสนอว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีค่า ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสำคัญในทางปฏิบัติ ดังนั้น ในการศึกษานี้จึงเลือกตีความเฉพาะตัวแปรที่มีค่า Factor Loading ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป เท่านั้น ส่งผลให้มีการตัดตัวแปรออกจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ความเชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ ความกลัวที่จะถูกแทนที่ โดย AI และ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

หลังจากการตัดตัวแปร พบว่ามีตัวแปรคงเหลือทั้งหมด 24 ตัวแปร ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นองค์ประกอบจำนวน 6 กลุ่ม ซึ่งผลการวิเคราะห์ (แสดงในตารางที่ 2) พบว่าค่า KMO เท่ากับ .925 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ .50 และมีค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าข้อมูลทั้งหมดมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ Total Variance

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	11.025	40.834	40.834	11.025	40.834	40.834	5.841	21.633	21.633
2	1.618	5.992	46.826	1.618	5.992	46.826	2.860	10.592	32.225
3	1.321	4.892	51.718	1.321	4.892	51.718	2.631	9.744	41.969
4	1.263	4.678	56.396	1.263	4.678	56.396	2.475	9.166	51.135
5	1.120	4.150	60.545	1.120	4.150	60.545	2.265	8.389	59.525
6	1.031	3.820	64.366	1.031	3.820	64.366	1.307	4.841	64.366

จากตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบสำคัญจำนวน 6 องค์ประกอบ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมของข้อมูลทั้งหมดได้ โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 40.834 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 (ร้อยละ 5.992) องค์ประกอบที่ 3 (ร้อยละ 4.892) องค์ประกอบที่ 4 (ร้อยละ 4.678) องค์ประกอบที่ 5 (ร้อยละ 4.150) และองค์ประกอบที่ 6 (ร้อยละ 3.820) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การแบ่งกลุ่มปัจจัยตามผลการวิเคราะห์ EFA

ปัจจัย	Factor Loading	Eigen Value	% of Variance
ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานระบบโปรแกรม		11.025	40.834
ความตระหนักรู้เกี่ยวกับแนวโน้มอุตสาหกรรม	0.757		
ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับ	0.749		
ความคุ้นเคยในการใช้เครื่องมือ AI	0.745		
ทักษะการใช้ระบบบริหารจัดการโรงแรม (PMS)	0.698		
ความเชื่อมั่นในความสามารถด้านเทคโนโลยี	0.672		
ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการของ AI	0.657		
ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลทั่วไป	0.648		
ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	0.585		
การแก้ปัญหาด้วยการใช้ AI	0.518		
ทัศนคติด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง		1.618	5.992
การรับรู้ถึงความยากง่ายในการใช้งาน	0.821		
การรับรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการทำงาน	0.717		
การรับรู้ว่าการใช้งานสนุกและน่าสนใจ	0.568		
ความสามารถในการปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่	0.509		
การให้ความสำคัญต่อลูกค้าและการทำงานร่วมกัน		1.321	4.892
ทัศนคติที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง	0.820		
การเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	0.649		
ความพร้อมในการยอมรับและใช้เทคโนโลยีใหม่	0.584		
ความกล้าในการเรียนรู้โดยไม่กลัวความผิดพลาด	0.526		
การสนับสนุนจากคณะ องค์กร และเพื่อนร่วมงาน		1.263	4.678
ความตั้งใจในการปฏิบัติหรือการใช้ AI	0.647		
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม	0.638		
การตระหนักรู้ด้านจริยธรรมในการใช้ AI	0.550		
ปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน		1.120	4.150
คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.795		
การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	0.784		
ความพร้อมของทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	0.530		
แรงจูงใจจากบุคคลรอบข้างและสังคม			
อิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง	0.771	1.031	3.820
รวม		17.379	64.366

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของนักศึกษาด้านการท่องเที่ยวและการบริการในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยผล



การวิเคราะห์พบว่ามี นัยสำคัญในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ตัวแปรทุกตัวที่ผ่านการวิเคราะห์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.509 ถึง 0.821 และค่า Eigenvalue ขององค์ประกอบแต่ละกลุ่มอยู่ในช่วง 1.031 ถึง 11.025 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) นี้สามารถสกัดองค์ประกอบได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบและตั้งชื่อตามลักษณะร่วมของตัวแปรที่อยู่ในแต่ละกลุ่ม

2. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ พบว่า สมการถดถอยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R=0.807$, $R^2=0.651$, Adjusted $R^2=0.646$, $F=122.316$, $Sig.=.001$) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวสามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของทักษะของนักศึกษาได้ร้อยละ 65.1

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ Multiple Regression

ปัจจัย	B	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.117	0.208		-0.562	.575
ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานระบบโรงแรม (X1)	0.174	0.067	0.135	2.577	.010*
ทัศนคติด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (X2)	1.013	0.058	0.757	17.442	.001*
การให้ความสำคัญต่อลูกค้าและการทำงานร่วมกัน (X3)	0.039	0.063	0.029	0.623	.533
การสนับสนุนจากคณะ องค์กร และเพื่อนร่วมงาน (X4)	-.066	0.061	-0.045	-1.077	.282
ปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (X5)	-.126	0.057	-0.092	-2.208	.028*
แรงจูงใจจากบุคคลรอบข้างและสังคม (X6)	-.005	0.033	-0.004	-0.146	.884
$R = .807$ $R^2 = .651$ $R^2_{adj} = .646$ $F = 122.316$ $SE_{est} = .522$ $Sig. = .001$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05

เมื่อพิจารณาค่าความมีนัยสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่า ทัศนคติด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (X2) มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อทักษะของนักศึกษา ($B = 1.013$, $\beta = 0.757$, $t = 17.442$, $Sig. = .001$) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานระบบโรงแรม (X1) มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.174$, $\beta = 0.135$, $t = 2.577$, $Sig. = .010$) และปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (X5) มีอิทธิพลเชิงลบและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.126$, $\beta = -0.092$, $t = -2.208$, $Sig. = .028$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. จัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของนักศึกษาสาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรมสำหรับการทำงานในโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ และ 2. วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของนักศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สามารถ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของนักศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่า ปัจจัยทั้ง 24 ตัวแปรสามารถจำแนกออกเป็น 6 กลุ่มองค์ประกอบหลัก ซึ่งแต่ละกลุ่มปัจจัยมีความสัมพันธ์ภายในกลุ่มในระดับที่มีนัยสำคัญ โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ 1 และ 2 ที่มีค่า Factor Loading สูงเกิน .70 หลายตัวแปร แสดงให้เห็นว่า นักศึกษารับรู้ถึงบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ในยุค AI สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมบริการ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ World Economic Forum (2020) ที่ระบุว่า ทักษะด้านดิจิทัลความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และความยืดหยุ่น เป็นหัวใจสำคัญของบุคลากรในอนาคต

นอกจากนี้ การจัดกลุ่มตัวแปรยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Chi & Hoang (2023) ซึ่งพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีในภาคบริการขึ้นอยู่กับทั้งความสามารถเชิงเทคนิค ทัศนคติส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ AI และการสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อความสามารถในการนำ AI ไปใช้ปฏิบัติงานจริง

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของนักศึกษา จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะของนักศึกษาได้ร้อยละ 65.1 ($\text{Adjusted } R^2=0.646$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ดีและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig}=.001$) เมื่อตรวจสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่า ทัศนคติด้านการเรียนรู้และการพัฒนาดตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุด สะท้อนว่านักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ จะสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุค AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Growth Mindset และการเรียนรู้แบบปรับตัวของ Dweck (2014) ที่เน้นว่าความเชื่อในศักยภาพของตนเองสามารถส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในระยะยาว

ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานระบบโรงแรม มีอิทธิพลเชิงบวกเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ความชำนาญในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น ระบบ PMS หรือ AI Tools ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มขีดความสามารถของนักศึกษาในบริบทของการทำงานจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sotiriadis และคณะ (2020) ที่ชี้ว่า การเตรียมความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลควรเป็นแกนกลางของการศึกษาด้านการท่องเที่ยวและบริการในยุคปัญญาประดิษฐ์

ปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานกลับพบว่า มีอิทธิพลเชิงลบ ซึ่งอาจตีความได้ว่า นักศึกษาที่มีความกังวลว่าจะถูกเทคโนโลยีแทนที่ อาจมีความไม่มั่นใจหรือไม่กล้าใช้เครื่องมือ AI อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen & Wei (2025) ที่เสนอว่า ความกลัวต่อ AI (AI Anxiety) อาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะหากไม่ได้รับการสนับสนุนเชิงจิตวิทยาและระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ปัจจัย X3 (การให้ความสำคัญต่อลูกค้าและการทำงานร่วมกัน), X4 (การสนับสนุนจากคน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน) และ X6 (แรงจูงใจจากบุคคลรอบข้างและสังคม) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig} > .05$) ต่อทักษะการทำงานในโรงแรมยุค AI ซึ่งอาจสะท้อนว่าใน



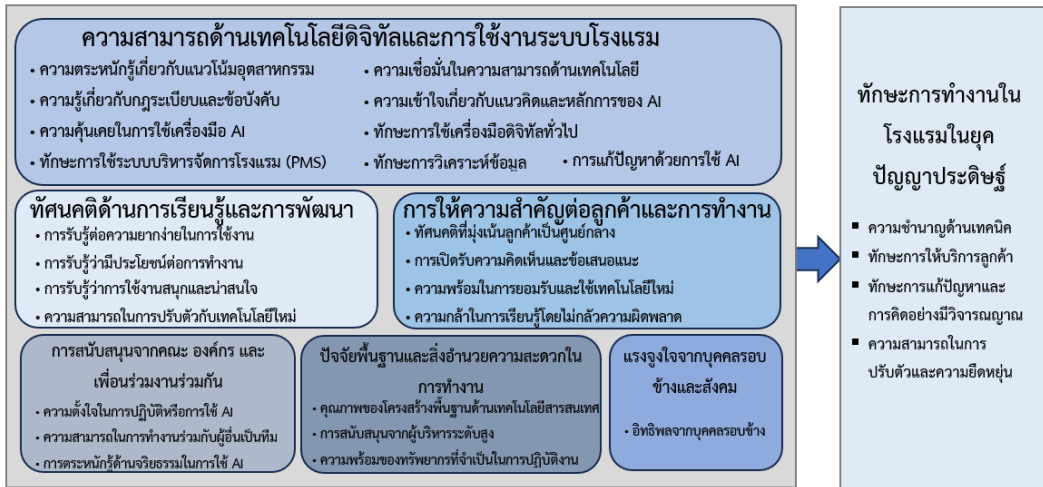
บริบทที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้น ปัจจัยภายนอกเหล่านี้อาจมีบทบาทลดลงเมื่อเทียบกับแรงจูงใจภายในของบุคคล เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดจาก Self-Determination Theory (SDT) ซึ่งว่าแรงจูงใจภายใน เช่น ความรู้สึกมีความสามารถ (Competence) เอง และความเป็นอิสระ (Autonomy) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Rahmatillah et al., 2024)

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะของนักศึกษาสำหรับการทำงานในโรงแรมในยุค AI จำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ และการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กันไป พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทของ AI เพื่อลดความวิตกกังวลหรือความกลัวที่จะถูกแทนที่ ดังนั้น สถาบันการศึกษาและผู้บริหารหลักสูตรควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก และสร้างพื้นที่ให้ทดลองใช้เทคโนโลยีจริงในบริบทของการบริการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมในอนาคต

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาทำให้ได้องค์ความรู้จากการวิจัยในการสร้างทักษะการทำงานในโรงแรมในยุคปัญญาประดิษฐ์ ผ่านการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานระบบโรงแรม ทัศนคติด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การให้ความสำคัญต่อลูกค้าและการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนจากคณะ องค์กร และเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และแรงจูงใจจากบุคคลรอบข้างและสังคม

องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาสาขาการโรงแรมและการบริการ โดยเฉพาะการบูรณาการทักษะด้านดิจิทัลควบคู่กับทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น AI และระบบอัตโนมัติในโรงแรม นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้วางกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโรงแรม เช่น การจัดอบรมเชิงลึก การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หรือการจัดสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัว ซึ่งจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมบริการในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันการศึกษาควรกำหนดนโยบายบูรณาการทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ไว้ในหลักสูตร และจัดเวิร์กช็อปหรือเสริมการสอนด้วยกรณีศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของ AI ในอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มความเข้าใจด้านจริยธรรมและลดความวิตกกังวลของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและอาจารย์ด้านทักษะดิจิทัลผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการโรงแรมและการบริการ เช่น ระบบ Hotel Management และการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมทั้งบูรณาการผลการวิจัยนี้ในระดับนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและส่งเสริมความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม เตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีและ AI อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาและแรงจูงใจในระยะยาวที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะในยุค AI และควรเปรียบเทียบทักษะของนักศึกษากลุ่มต่าง ๆ เช่น ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน หรือระหว่างสถาบันในแต่ละภูมิภาค เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมตามบริบท



เอกสารอ้างอิง

- Bangkok Post. (2023). *AI skills deemed vital for workers, students*. Retrieved January 20, 2024, from <https://shorturl.asia/jwAxL>
- Chen, C. et al. (2025). From anxiety to action: exploring the impact of artificial intelligence anxiety and artificial intelligence self-efficacy on motivated learning of undergraduate students. *Interactive Learning Environments*, 33(4), 3162-3177.
- Chi, N. T. K. & Hoang Vu, N. (2023). Investigating the customer trust in artificial intelligence: The role of anthropomorphism, empathy response, and interaction. *CAAI Transactions on Intelligence Technology*, 8(1), 260-273.
- Dweck, C. S. (2014). *The mindset of a champion*. Stanford, CA.: Psychology at Stanford University.
- El Archi, Y. & Benbba, B. (2023). The applications of technology acceptance models in tourism and hospitality research: A systematic literature review. *Journal of Environmental Management & Tourism*, 14(2), 379-391.
- Friedrich, R. E., & Kahn, I. (2016). The Role of College Students in Career Development: Perspectives from University Career Centers. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 138-149.
- Kim, J. J. & Han, H. (2022). Hotel service innovation with smart technologies: Exploring consumers' readiness and behaviors. *Sustainability*, 14(10), 1-15.
- Kruesi, M. A. & Bazelmans, L. (2023). Resources, capabilities and competencies: a review of empirical hospitality and tourism research founded on the resource-based view of the firm. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 549-574.
- Laosen, N. et al. (2024, June). *Development of AI Chatbot for Tourism Promotion: A Case Study in Ranong and Chumphon, Thailand*. Chiang Mai, Thailand: IEEE.
- Li, F. et al. (2024). The technology acceptance model and hospitality and tourism consumers' intention to use mobile technologies: meta-analysis and structural equation modeling. *Cornell Hospitality Quarterly*, 65(4), 461-477.
- Liao, J. et al. (2025). The past, present, and future of AI in hospitality and tourism: a bibliometric analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 37(7), 2287-2305.



- Ngotngamwong, R. (2020). Artificial intelligence and its impacts on employability. *Human Behavior, Development and Society*, 21(2), 51-60.
- Pickles, M. et al. (2025). *Addressing global labour challenges: An integrative model for sustainable hospitality workplaces, informed by resource-based view theory and the kaleidoscope career model*. Retrieved January 20, 2024, from <https://shorturl.asia/U1qxm>
- Rahmatillah, M. R. et al. (2024). *Exploring self-determination theory and its consequences in hospitality industry; does generative artificial intelligence matters?*. Paris: Atlantis Press.
- Schmitt, T. A. (2011). Current methodological considerations in exploratory and confirmatory factor analysis. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 304-321.
- Sotiriadis, M. et al. (2020). *Influence of Social Networks on Responsible Behaviour by Smart Tourists*. Cham: Springer International Publishing.
- Ulker-Demirel, E. & Ciftci, G. (2020). A systematic literature review of the theory of planned behavior in tourism, leisure and hospitality management research. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 43(1), 209-219.
- Vasudevan, H. (2021). Resource-based view theory application on the educational service quality. *International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology*, 6(6), 174-186.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum. Retrieved January 20, 2024, from <https://shorturl.asia/p3h5b>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper and Row.
- Yoelao, W. et al. (2021). Assessing Competencies, Career Adaptability, and Employability of Senior Students in Hospitality and Tourism Program after the COVID-19. *Journal of Business, Innovation and Sustainability (JBIS)*, 19(3), 20-43.
- Zhu, C. Z. G. et al. (2024). Examining the effects of Chat GPT on tourism and hospitality student responses through integrating technology acceptance model. *International Journal of Tourism Research*, 26(4), 1-9.





ปัจจัยที่มีต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดโดนาบีเดียน*

FACTORS INFLUENCING THE OUTCOMES OF THE MENTAL HEALTH CARE
SYSTEM FOR SECONDARY SCHOOL STUDENTS IN BANGKOK METROPOLITAN
SCHOOLS ACCORDING TO DONABEDIAN'S FRAMEWORK



พิชชาพร มงคลวงศ์โรจน์, อุ่นเรือน เล็กน้อย

Pidchaporn Mongkolwongroj, Unruan Leknoi

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chulalongkorn University

Corresponding Author E-mail: pidmongkol@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษากระบวนการดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดโดนาบีเดียน ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน หรือบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนละ 1 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย 86 โรงเรียนจาก 109 โรงเรียน และใช้แบบสอบถามระบบดูแลสุขภาพจิต 41 ข้อ ตามแนวคิดโดนาบีเดียนเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดโดนาบีเดียน ในภาพรวมมีความเข้มแข็งในระดับมาก โดยด้านกระบวนการมีความเข้มแข็งมากที่สุด แต่ด้านโครงสร้างมีความเข้มแข็งน้อยที่สุด 2. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่ามี 2 ตัวแปรในด้านกระบวนการและ 2 ตัวแปรในด้านโครงสร้างที่แสดงผลเชิงบวกต่อผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญ คือการ มีโปรแกรมหรือกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพจิตอย่างเพียงพอ มีการติดตามผลของนักเรียนที่มาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง



การมีโปรแกรมหรือกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพจิตอย่างเพียงพอ การติดตามผลของนักเรียนที่มาใช้บริการอย่างต่อเนื่องและการเปิดให้บริการห้องให้คำปรึกษาสุขภาพจิตสำหรับนักเรียนครู และบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักจิตวิทยา การให้คำปรึกษาเบื้องต้นตามลำดับ ผลการศึกษานี้แสดงถึงสถานะของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียน รวมทั้งปัจจัยที่สำคัญทั้งในด้านโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในระบบดูแลสุขภาพจิตนักเรียน

คำสำคัญ: ระบบดูแลสุขภาพจิต; นักเรียนมัธยมศึกษา; โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร; แนวคิดโดนาเบเดียน

Abstract

This study aims to 1. examine the mental health care system for secondary school students in Bangkok using the Donabedian framework and 2. identify the factors influencing the outcomes of this system. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of school administrators or personnel responsible for student mental health care, selected through simple random sampling one participant from each of 86 out of 109 secondary schools under the Bangkok Metropolitan Administration. Data were collected using 42-item questionnaires developed based on the Donabedian model. Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and stepwise multiple regression analysis were used for data analysis.

The findings demonstrated that: 1. the overall mental health care system was rated at a high level. Among the three components of the Donabedian model, the process dimension offered the strongest, while the structure dimension exhibited the weakest. 2. Regarding the factors affecting outcomes, the process component was found to have a significant positive influence. When looking at the structure domain, the two variables, namely, the presence of a mental health counseling room for students and staff possessing knowledge of psychological principles and basic counseling were significantly associated with improved outcomes. In the process domain, two variables namely, the availability of adequate mental health promotion programs or activities, and the continuous follow-up of students who use these services showed significant positive effects. This study examined the status of the school



mental health care system and identified key success factors in its structure and process.

Keywords: Mental Health Care System; Secondary School Students; Bangkok Metropolitan Administration Schools; Donabedian's Framework

บทนำ

ปัญหาสุขภาพจิตเป็นปัญหาสำคัญของเด็กและเยาวชนของประเทศไทย จากรายงานสถานการณ์ภาวะสุขภาพของนักเรียนในประเทศไทย โดยกรมอนามัย พบว่า นักเรียนร้อยละ 17.4 เคยมีความคิดจริงจังในการพยายามฆ่าตัวตาย ร้อยละ 15.5 เคยวางแผนที่จะฆ่าตัวตาย ขณะที่นักเรียนกว่าร้อยละ 65 ไม่เคยได้รับการสอนในชั้นเรียนเกี่ยวกับการจัดการ เมื่อพบว่าเพื่อนคิดจะฆ่าตัวตาย และอีกกว่าร้อยละ 50 ไม่ได้รับการสอนเกี่ยวกับวิธีการจัดการความเครียด อีกทั้งนักเรียนร้อยละ 20 ถูกกลั่นแกล้งรังแกในโรงเรียน (เนติ ภูประสม, 2565) นอกจากนี้ ข้อมูลจาก Mental Health Check-in ของกรมสุขภาพจิตในปี 2567 พบว่า เด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความเครียดสูงร้อยละ 45.93 เสี่ยงซึมเศร้าร้อยละ 50.89 และเสี่ยงฆ่าตัวตาย ร้อยละ 34.14 (Mental Health Check in, 2024) ปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความคิด การเรียนรู้ พฤติกรรม อารมณ์ และสังคม หากไม่สามารถจัดการหรือได้รับความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบรุนแรง เช่น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าตัวตายได้ (ยูนิเซฟ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และสถาบันเบอร์เน็ต, 2565; ขวัญใจ ฤทธิ์คำรพ, 2023) โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุขภาพจิตนักเรียน โดยโรงเรียนในชุมชนหลายแห่งเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพจิตเด็กและเยาวชนที่ใหญ่ที่สุด (Rossen & Cowan, 2014)

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามาจากชุมชนตามเขตเมืองต่าง ๆ ที่มีขนาดแตกต่างกัน และนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน และได้ใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และการส่งต่อนักเรียนในการดูแลสุขภาพจิตนักเรียน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จากผลการศึกษาการดำเนินการตามระบบดูแลสุขภาพจิตนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดของ Hornby & Atkinson (2003) พบว่า ขนาดและเขตที่ตั้งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครกลาง มีปัจจัยย่อยบางปัจจัยที่มีความเข้มแข็งต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่หรือโรงเรียนในเขตอื่น (พิชชาพร มงคลวงศ์โรจน์ และอนุเรือน เล็กน้อย, 2567)

ระบบการดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนในโรงเรียนยังเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่และมีช่องว่างในการนำระบบไปประยุกต์ใช้ ทำให้ขาดการติดตามผลนักเรียน ขาดการสนับสนุนให้มีความ

ต่อเนื่องและยั่งยืน ขาดการทำงานที่สอดคล้องประสานกันทั้งการดำเนินงานภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน รวมถึงบุคลากรที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน และกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นโปรแกรมหรือกิจกรรมสอนทักษะการจัดการอารมณ์ รวมทั้งขึ้นกับนโยบายและความสนใจและใส่ใจของผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา ตามผลจากการศึกษาที่ผ่านมา (ภูษนิศาการวพงศ์ และไสว พักขาว, 2558; สุภัสสร สุริยะ, 2562) นอกจากนี้ระบบตามแนวคิดในการส่งเสริมสุขภาพจิตในโรงเรียนของ Hornby & Atkinson (2003) 4 ด้าน ถึงแม้เป็นเป็นกลไกที่มีความสำคัญในด้านกระบวนการ แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงผลลัพธ์ กรอบแนวคิดโดนาปีเดียน ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในหน่วยงานสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ โครงสร้าง (Structure) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) (Donabedian, 2002) และถูกนำไปใช้วิเคราะห์ระบบสุขภาพจิตในสถานศึกษาด้วย (พิมพ์รัตน์ บุญยะภักดิ์ และคณะ, 2564) ดังนั้น หากนำปัจจัยเหล่านี้มาใช้ร่วมด้วยก็จะช่วยวิเคราะห์ระบบการดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้เห็นภาพใหญ่ครอบคลุมส่วนประกอบสำคัญทั้ง 3 ส่วนอย่างเป็นระบบ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดโดนาปีเดียน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการใช้วางแผนพัฒนาระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไปให้มีประสิทธิภาพในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดโดนาปีเดียน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดโดนาปีเดียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดโดนาปีเดียน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดโดนาปีเดียน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาทั้งหมด 109 โรงเรียน จากรายงานสถิติการศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2567)



และทำการคัดเลือกโดยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจำนวน 86 โรงเรียน ด้วยสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

2.2 กลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามจะถูกส่งไปยังกลุ่มโรงเรียนตัวอย่าง เพื่อควบคุมอคติจากความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามให้เป็นบุคลากรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการดูแลสภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยตรง เช่น ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูหัวหน้าระดับชั้น นักจิตวิทยาประจำโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพจริงและมีความน่าเชื่อถือ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน 17 ข้อ เป็นรูปแบบคำถามปลายเปิดและปลายปิดที่มีตัวเลือกคำตอบเดียวหรือหลายคำตอบ ตอนที่ 2 ระบบดูแลสภาพจิตของโรงเรียน 3 ด้านตามแนวคิดของโดนาปีเดียน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง 12 ข้อ ด้านกระบวนการ 27 ข้อ และด้านผลลัพธ์ 2 ข้อ รวมทั้งหมด 41 ข้อ โดยเป็นรูปแบบรูปแบบมาตรวัด (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ตามอันตรภาคชั้น ดังนี้ 1.00-1.80 น้อยที่สุด 1.81-2.60 น้อย 2.61-3.40 ปานกลาง 3.41-4.20 มาก และ 4.21-5.00 มากที่สุด และผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องในการหาค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) จากวิธีของ Rovinelli & Hambleton (1977) จากการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อได้ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.67

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่ง QR Code ในการทำแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ทาง Google Form โดยกำหนดให้ทุกข้อเป็นคำถามบังคับตอบ (Required Items) เพื่อป้องกันการเว้นคำตอบ และใช้ระบบตรวจสอบการตอบซ้ำซ้อน (Duplicate Filtering) โดยจำกัดให้ผู้ตอบแต่ละรายสามารถตอบได้เพียงครั้งเดียว ผ่านการบันทึกอีเมลแอดเดรสและส่งแบบสอบถามที่เป็นกระดาษไปให้โรงเรียนทางไปรษณีย์ รวมถึงส่งแบบสอบถามไปยังอีเมลหรือไลน์ของบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการดูแลสภาพจิตนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 86 แห่ง ได้คืนกลับมา 86 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติพรรณนา และอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการศึกษาระบบดูแลสภาพจิตนักเรียนตามกรอบแนวคิดไดนาปีเดียขึ้นทั้งรายด้านและภาพรวม

5.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสภาพจิตนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 86 โรงเรียน พบว่า โรงเรียนอยู่ในกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออกมากที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 30 (26 โรงเรียน) และกรุงเทพมหานครกลางมีจำนวนน้อยที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 5 (4 โรงเรียน) โรงเรียนขนาดใหญ่มีมากที่สุด ร้อยละ 52 (45 โรงเรียน) ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 15 (13 โรงเรียน) ทุกโรงเรียนเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมีโรงเรียนที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปลายเพียงแค่ร้อยละ 2.8 (7 โรงเรียน)

1. ระบบดูแลสภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดไดนาปีเดียขึ้น

ตารางที่ 1 ระบบดูแลสภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ระบบดูแลสภาพจิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านโครงสร้าง	3.29	.71	ปานกลาง
บุคลากร	3.66	.56	มาก
เครื่องมือ	3.16	.81	ปานกลาง
งบประมาณ	3.06	1.05	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.82	.63	มาก
การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร			
ต่อสภาพจิต	4.26	.52	มากที่สุด
การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อส่งเสริม			
ด้านสภาพจิต	3.39	.89	ปานกลาง
ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.64	.71	มาก
การปฏิบัติในห้องเรียนเพื่อการส่งเสริม	3.97	.84	มาก
สภาพจิตให้เกิดประสิทธิภาพ			
ด้านผลลัพธ์	3.47	1.00	มาก
รวม	3.58	.63	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระบบดูแลสภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มองผ่านแนวคิดไดนาปีเดียขึ้น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความเข้มแข็งมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านกระบวนการเป็นด้านที่มีระดับความเข้มแข็งมากที่สุด คือ 3.82 ในขณะที่ด้านโครงสร้างมีระดับความเข้มแข็งน้อยที่สุด



คือ 3.29 ส่วนในรายประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพจิตนั้นมีความเข้มแข็งมากที่สุดคือ 4.26 แสดงว่าโรงเรียนมีความพร้อมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพจิตมาก ในขณะที่งบประมาณมีความเข้มแข็งน้อยที่สุดคือ 3.06 ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจต้องพิจารณาการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาพรวมระบบดูแลสุขภาพจิตนักเรียน			
ตัวแปร	ค่า B	t	Sig.
ค่าคงที่	-.548	-1.085	.281
ด้านกระบวนการ	1.052	8.049	<.001*
R ² .435 Adjusted R ² .429 p-Value 0.05*			
ด้านโครงสร้าง			
ค่าคงที่	1.201	2.749	.007*
โรงเรียนของท่านเปิดให้บริการห้องให้คำปรึกษา	.341	3.726	<.001*
สุขภาพจิตสำหรับนักเรียน			
ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักจิตวิทยา การให้คำปรึกษาเบื้องต้น	.314	2.414	.018*
R ² .315 Adjusted R ² .299 p-Value 0.05*			
ด้านกระบวนการ			
โรงเรียนของท่านมีการประชุมการทำงานของคณะทำงานด้านระบบดูแลสุขภาพจิตโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	.207	1.937	.056
โรงเรียนของท่านมีโปรแกรมหรือกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพจิตอย่างเพียงพอ	.249	2.535	.013*
โรงเรียนของท่านมีการติดตามผลของนักเรียนที่มาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง	.277	2.408	.018*
R ² .542 Adjusted R ² .525 p-Value 0.05*			

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาพรวมของระบบสุขภาพจิตของนักเรียน มี 1 ตัวแปร คือ ด้านกระบวนการที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Adjusted R².429 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์ระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนได้ถึง 42.9% แสดงให้เห็นว่ากระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการมีบทบาทสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิต ซึ่งสามารถแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ ดังนี้

$$Y = -0.548 + 1.052x_1$$

เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยด้านโครงสร้างทั้งหมด 12 ตัวแปร มี 2 ตัวแปร คือ โรงเรียนของท่านเปิดให้บริการห้องให้คำปรึกษาสุขภาพจิตสำหรับนักเรียน และครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักจิตวิทยา การให้คำปรึกษาเบื้องต้น ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญตามลำดับ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพียงร้อยละ 29.9 (Adjusted $R^2 = .299$) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการมีโครงสร้างพื้นฐานในเรื่องสถานที่และบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y = 1.201 + 0.341x_1 + 0.314x_2$$

ส่วนในด้านกระบวนการ จากตัวแปรย่อยทั้งหมด 27 ตัวแปร มี 2 ตัวแปร คือ โรงเรียนของท่านมีโปรแกรมหรือกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพจิตอย่างเพียงพอ และโรงเรียนของท่านมีการติดตามผลของนักเรียนที่มาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง พบความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญตามลำดับ ในขณะที่ตัวแปรย่อย โรงเรียนของท่านมีการประชุมการทำงานของคณะทำงานด้านระบบดูแลสุขภาพจิตโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ นั้นพบความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ โดยสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์ระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนได้ร้อยละ 52.5 (Adjusted $R^2 = .525$) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของกระบวนการดำเนินงาน โดยเฉพาะการมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง และพัฒนาระบบดูแลสุขภาพจิตในเรื่องการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับโรงเรียน โดยสามารถแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y = 1.065 + 0.249x_1 + 0.277x_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความเข้มแข็งมาก ด้านโครงสร้างมีระดับความเข้มแข็งน้อยที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patalay et al. (2016) ที่ศึกษาอุปสรรคในการสนับสนุนระบบดูแลสุขภาพจิตในโรงเรียนของประเทศยุโรป 10 ประเทศ จากการสำรวจโรงเรียนกว่าครึ่งหนึ่งไม่ได้รับการสนับสนุนในการเข้าถึงงบประมาณ โรงเรียนมัธยมศึกษาได้รับการสนับสนุนน้อยกว่าโรงเรียนในระดับประถมศึกษา แสดงให้เห็นว่าทั้งประเทศไทยและประเทศที่พัฒนาแล้วต่างประสบปัญหานี้เช่นกัน ด้านกระบวนการเป็นด้านที่มีระดับความเข้มแข็งมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพจิต สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา ประทุมชาติ (2568) ที่พบว่า การจัดสภาพแวดล้อม



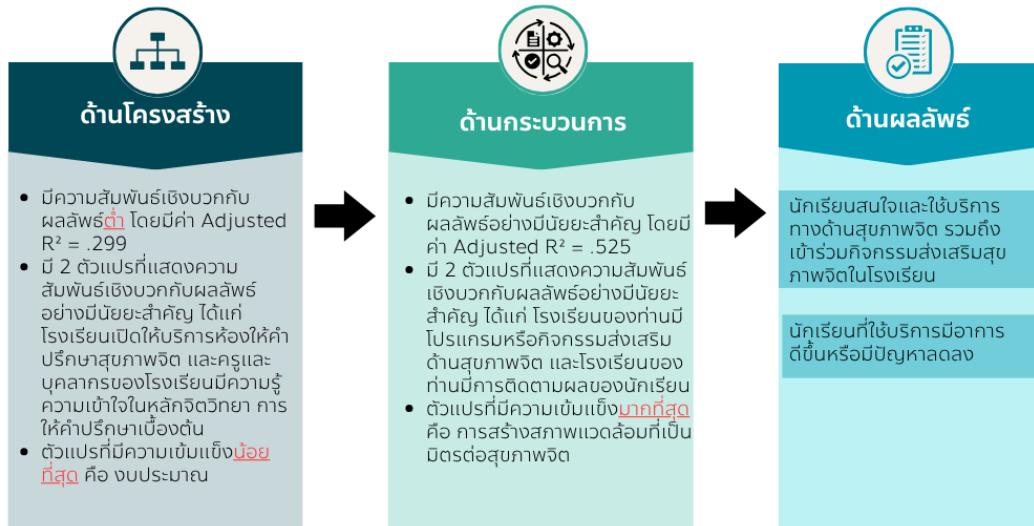
บรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถสนับสนุนผลจากงานวิจัยนี้ที่พบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านกระบวนการเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยย่อยในด้านโครงสร้าง ได้แก่ โรงเรียนของท่านเปิดให้บริการห้องให้คำปรึกษาสุขภาพจิตสำหรับนักเรียน สอดคล้องกับงานพิทยธิดา พิทยสกุล และคณะ (2566) ที่ศึกษา CARES MODEL นวัตกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตวิถีใหม่จากผลกระทบ COVID-19 พบว่า โรงเรียนมีการดูแลนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าโดยมีกลุ่มไลน์ให้คำปรึกษาทำกิจกรรมกลุ่มบำบัด (กลุ่มไลน์อ้อมกอดนางฟ้า) หรือรับคำปรึกษาผ่านทางไลน์ส่วนตัว และห้องให้คำปรึกษา ด้านครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักจิตวิทยา การให้คำปรึกษาเบื้องต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ อึ้งอำพร และคณะ (2561) แสดงให้เห็นว่าการอบรมให้ความรู้กับครู การร่วมปฏิบัติไปพร้อมกันกับนักจิตวิทยาโรงเรียนช่วยให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยย่อยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ โรงเรียนของท่านมีโปรแกรมหรือกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพจิตอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ Cushman et al. (2011) ที่กล่าวถึงแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน (Mental Health-Promoting Schools) ของประเทศนิวซีแลนด์ โดยมีกิจกรรมและโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่หลากหลายในโรงเรียน และมีระบบที่เข้มแข็งเป็นตัวอย่งที่น่าศึกษา แต่จำเป็นต้องวิเคราะห์บริบทที่แตกต่างกับประเทศไทยต่อประสิทธิภาพในการถูกนำไปประยุกต์ใช้ด้วย ที่น่าสนใจคือโรงเรียนในประเทศไทยหลายแห่งไม่ใช่เฉพาะที่สังกัดกรุงเทพมหานครเท่านั้นที่ให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนสะท้อนผ่านการสร้างนวัตกรรมการให้คำปรึกษากับนักเรียนที่เป็นซึมเศร้า การอบรมครูและลงมือปฏิบัติไปพร้อมกับนักจิตวิทยาของโรงเรียน

การวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารหรือบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลักทำให้มีข้อจำกัดที่ขาดมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น ๆ เช่น นักเรียนหรือผู้ปกครอง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญ ดังนั้นหากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วยก็จะทำให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย

ระบบดูแลสภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 1 ระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดของไดนาบีเดียน

ผลการศึกษาระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดไดนาบีเดียน แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างระบบที่มีความเข้มแข็งในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความเข้มแข็งมากที่สุดและงบประมาณยังเป็นข้อจำกัด ขณะที่กระบวนการมีความเข้มแข็งในระดับมาก โดยเฉพาะการสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เป็นมิตรต่อการส่งเสริมสุขภาพจิตอย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์กรทั้งระบบยังเป็นจุดที่ควรเสริมสร้าง

โมเดลการพัฒนาาระบบดูแลสุขภาพจิตที่เหมาะสมต้องทำงานสอดคล้องกันระหว่างโครงสร้างและกระบวนการ โดยเฉพาะการมีห้องให้คำปรึกษาและการพัฒนาความรู้จิตวิทยาของบุคลากรควบคู่กับการมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลเชิงบวกและมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ของระบบ

องค์ความรู้ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต้องมีการบูรณาการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งบุคลากร งบประมาณ กิจกรรม และการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสุขภาวะทางจิตของนักเรียนอย่างยั่งยืน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรร่วมมือกับสำนักงานมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพจิต เพื่อติดตามผลของสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อมีการคัดกรอง ดูแล และส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิตกับเครือข่ายสหวิชาชีพได้อย่างทันทั่วถึง

2. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครควรมีการจัดอบรมครูและบุคลากรการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่องในเรื่องการดูแลสุขภาพจิตของตนเองและนักเรียน รวมถึงจิตวิทยาวัยรุ่น เพื่อให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของวัยรุ่น การปรับตัวเข้ากับนักเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นวัยรุ่นในแต่ละยุคสมัยที่มีความแตกต่างกัน มีทักษะ ในการให้คำปรึกษา สามารถคัดกรอง และช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้นได้

3. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุนงบประมาณลงสู่ประเด็นและ กิจกรรมเป้าหมายทั้งในส่วนของโครงสร้างและกระบวนการที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของระบบดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

4. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรมีกลไกในการติดตามประเมินผลระบบดูแลสุขภาพจิตในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่น การมีโปรแกรมด้านสุขภาพจิตเชิงบวก การพัฒนาทักษะชีวิต การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนมัศึกษามีความตระหนักรู้ และเห็นความสำคัญในด้านสุขภาพจิต สามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเองได้ ทั้งนี้ยังสามารถ ส่งเสริมการสังเกตอาการและช่วยเหลือเพื่อนร่วมชั้นเรียนเบื้องต้นได้ด้วย

2. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรมีช่องทางให้นักเรียนมัธยมศึกษาเข้าถึงระบบดูแลสุขภาพจิตมากขึ้น เช่น การมีห้องให้คำปรึกษา การมีนักจิตวิทยาประจำโรงเรียน รวมถึง การมีแอปพลิเคชัน เว็บไซต์ ช่องทางออนไลน์ เช่น Line OA หรือสายด่วน เพื่อติดต่อขอรับ คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการขยายผลศึกษาการศึกษาผลลัพธ์ให้มีความลึกและชัดเจนยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลลัพธ์จากการสร้างความตระหนักรู้ และทักษะในการใช้ชีวิตและปรับตัวเพื่อการ ป้องกัน กับผลลัพธ์จากการเข้าไปช่วยเหลือดูแลและส่งต่อในกรณีที่นักเรียนมีปัญหาต้องการ ความช่วยเหลือ และสร้างระบบการเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้ สามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่องรูปแบบการดูแลสุขภาพจิตนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผ่านแนวคิดของโดนาปีเดียน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือครู ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3 ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- ขวัญใจ ฤทธิ์คำรพ. (2566). ปัญหาสุขภาพจิตในสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 1(1), 75-85.
- จุฑามาศ อึ้งอำพร และคณะ. (2561). ปัจจัยความสำเร็จในการก่อตั้งงานสุขภาพจิตโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(1), 33-44.
- ชุติมา ประทุมชาติ. (2568). การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 3(1), 50-61.
- เนติ ภูประสม. (2565). *การสำรวจภาวะสุขภาพนักเรียนในประเทศไทย พ. ศ. 2564* (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: กลุ่มอนามัยเด็กวัยเรียน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย.
- พิชชาพร มงคลวงศ์โรจน์ และอุ๋นเรื่อน เล็กน้อย. (2567). *ผลการศึกษาดำเนินการตามระบบดูแลสุขภาพจิตนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวคิดของ Hornby & Atkinson*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พิทยธิดา พิทยสกุล และคณะ. (2566). CARES MODEL นวัตกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตวิถีใหม่จากผลกระทบ COVID-19. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 3(3), 29-38.
- พิมพ์รัตน์ บุญยะภักดิ์ และคณะ. (2564). การพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพจิตสำหรับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 14(4), 33-49.
- ภูษณิศ คารวพงศ์ และไสว พักขาว. (2558). สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 11(3), 86-94.
- ยุนิเชฟ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และสถาบันเบอร์เน็ต. (2565). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ระบบและบริการสนับสนุนทางจิตใจและจิตสังคมสำหรับเด็กและวัยรุ่นในเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก : ประเทศไทย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ยูนิเซฟ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และสถาบันเบอร์เน็ต.



- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568 สำนักงานการศึกษา. กรุงเทพฯ: ส่วนนโยบาย และแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- _____. (2567). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศส่วนนโยบายและแผนการศึกษาสำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา.
- สุภัทสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาและผู้นำทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- Cushman, P. et al. (2011). Health-promoting schools and mental health issues: a survey of New Zealand schools. *Pastoral Care in Education*, 29(4), 247-260.
- Donabedian, A. (2002). *An introduction to quality assurance in health care*. New York: Oxford University Press.
- Hornby, G. & Atkinson, M. (2003). A framework for promoting mental health in school. *Pastoral Care in Education*, 21(2), 3-9.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Mental Health Check in. (2024). *Mental health assessment data for children and youth under 20 years of age, 2024*. Retrieved June 1, 2025, from <https://checkin.dmh.go.th/dashboards>
- Patalay, P. et al. (2016). Mental health provision in schools: priority, facilitators and barriers in 10 European countries. *Child and Adolescent Mental Health*, 21(3), 139-147.
- Rossen, E. & Cowan, K. C. (2014). Improving mental health in schools. *Phi Delta Kappan*, 96(4), 8-13.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2(5), 49-60.





ECONOMIC AND CULTURAL SIGNIFICANCE OF MARINE AND COASTAL RESOURCES: IMPACT ON COMMUNITY IDENTITY AND LIVELIHOOD STABILITY*

คุณค่าทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
: ผลกระทบต่ออัตลักษณ์ชุมชนและความมั่นคงในวิถีชีวิต



Yarnaphat Shaengchart¹, Pongsakorn Limna¹, Saranchana Asanprakit¹,

Rittichai Kongsabai², Supaprawat Siripipatthanakul³

ญาณภัทร แสงชาติ¹, พงศกร ลิ้มนา¹, สรลชญา อาสาพรทิประกิต¹,

ฤทธิชัย คงสบาย², ศุภประวัติ ศิริพิพัฒน์กุล³

Pathumthani University¹, Kasetsart University², Bangkok Thonburi University³

มหาวิทยาลัยปทุมธานี¹, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์², มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี³

Corresponding Author E-mail: yarnaphat.s@ptu.ac.th

Abstract

This research article aims to explore the economic and cultural values of marine and coastal resources in Krabi Province, Thailand, by examining the impact of these resources on community identity and the sustainability of local livelihoods. The study adopts a qualitative research approach, utilizing in-depth interviews with 12 community members who are actively involved in coastal activities. The research focuses on three key aspects: traditional fishing, tourism, and supplementary income-generating activities related to the coast. Content analysis was employed to process and interpret the data.

The findings revealed that marine resources served as fundamental pillars of both economic sustainability and cultural heritage. Traditional fishing practices emerged as crucial bearers of intergenerational knowledge and sustainable resource management techniques, while tourism, particularly ecotourism, provided significant economic opportunities while presenting environmental challenges that required careful management. The study also identified how

*Received May 6, 2025; Revised May 21, 2025; Accepted May 25, 2025



marine-based cultural events and festivals strengthened community bonds and environmental stewardship, and how economic diversification through activities such as aquaculture, marine product processing, and handicrafts enhanced community resilience. The research demonstrated that successful coastal community development required a delicate balance between preserving cultural traditions, promoting economic growth, and ensuring environmental conservation. These findings contribute to the growing body of literature on marine resource management and offer practical insights for policymakers and community leaders working to develop integrated approaches to coastal development. The study concluded that sustainable management of marine and coastal resources demands careful consideration of local cultural practices, economic needs, and environmental conservation to ensure the long-term viability of coastal communities.

Keywords: Economic and Cultural Significance; Marine and Coastal Resources; Community Identity; Livelihood Stability

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจคุณค่าทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในจังหวัดกระบี่ ประเทศไทย โดยพิจารณาผลกระทบของทรัพยากรเหล่านี้ต่ออัตลักษณ์ของชุมชนและความมั่นคงในวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ การวิจัยใช้วิธีเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับสมาชิกชุมชน จำนวน 12 คน ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมชายฝั่งอย่างเข้มข้น การศึกษาเน้นประเด็นสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ การทำประมงพื้นบ้าน การท่องเที่ยว และกิจกรรมเสริมรายได้ที่เกี่ยวข้องกับชายฝั่ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาในการประมวลผลข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรทางทะเลมีบทบาทเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและมรดกทางวัฒนธรรมของชุมชน การทำประมงพื้นบ้านเป็นแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างรุ่น และเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ในขณะที่การท่องเที่ยว โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ได้สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็มีผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ นอกจากนี้ งานประเพณีและกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับทะเลยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนและจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน การกระจายรายได้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากทะเล และงานหัตถกรรม ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวของชุมชนอีกด้วย งานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาชุมชนชายฝั่ง



อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ผลการศึกษานี้จึงมีส่วนเสริมองค์ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรทางทะเล และให้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายและผู้นำชุมชนในการพัฒนาชายฝั่งแบบบูรณาการ

คำสำคัญ: คุณค่าทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม; ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง; อัตลักษณ์ของชุมชน; ความมั่นคงในวิถีชีวิต

Introduction

Marine and coastal resources play a vital role in sustaining the livelihoods of coastal communities worldwide, where the sea serves not only as a source of economic activity but also as a cornerstone of cultural identity and social cohesion. In these regions, traditional fishing, tourism, and aquaculture collectively support economic stability while preserving local customs and community bonds. However, increasing environmental challenges and the pressures of globalization have underscored the urgent need for sustainable management strategies to protect both natural ecosystems and the social fabric of coastal communities (Elliott et al., 2023; Fleming et al., 2023; Fudge et al., 2023; Mattiro et al., 2023; Novita & Isma, 2023; Qian, 2023). Traditional fishing practices represent not only a primary source of income for many coastal communities but also embody generations of knowledge and heritage. The techniques, beliefs, and rituals associated with fishing are often deeply intertwined with local identities, reflecting a harmonious relationship between people and their environment. By preserving these practices, communities maintain a cultural connection to their heritage while contributing to a sustainable, low-impact economy (Alieva et al., 2023; Bai et al., 2023; Boateng et al., 2024; Boonrukvanit et al., 2023). Furthermore, tourism is another significant area of focus, as coastal regions often attract tourists drawn to their natural beauty, cultural heritage, and unique ecosystems (Albuquerque et al., 2009; Lacher et al., 2013; Onofri & Nunes, 2013). While tourism can drive substantial economic growth, it also introduces challenges, including environmental degradation and the risk of eroding cultural authenticity. Balancing tourism with sustainable practices is therefore essential to protect the very resources that make these regions attractive to visitors (Baloch et al., 2023; Dias, 2024; Kumar et al., 2024; Wu et al., 2023). In addition, coastal activities such as



aquaculture, beach maintenance, and community-led conservation initiatives further highlight the relationship between marine resources and local livelihoods. These activities contribute not only to income diversification and economic stability but also to community cohesion, as people come together to protect and utilize their shared resources. The economic benefits of these activities can help buffer communities from economic shifts in other sectors, underscoring the value of a diversified economy grounded in sustainable resource use (Ferrol-Schulte et al., 2013; Novita & Isma, 2023; Prasetyo et al., 2023; Shifa, 2024).

Given their vital role, this study investigates the cultural and economic significance of marine and coastal resources in Krabi, Thailand, with a focus on traditional fishing practices, tourism, and other coastal activities that shape community identity and economic resilience. Krabi, known for its distinctive limestone landscapes, clear waters, and ecological richness, depends heavily on these resources for both livelihood and heritage preservation. Traditional fishing sustains not only local economies but also intergenerational knowledge and a deep cultural connection to the sea. Meanwhile, tourism capitalizes on Krabi's natural appeal, offering economic growth while posing environmental challenges. Through in-depth interviews with local residents, this study captures the complex interplay between marine resources, daily life, and community values. The findings aim to inform sustainable, culturally sensitive policy and management strategies that reflect the lived realities of Krabi's people, reinforcing the need for community-centered approaches to marine conservation in similarly situated coastal areas.

Research Objectives

This study aims to explore the cultural and economic importance of marine and coastal resources to local livelihoods in Krabi, Thailand

Methodology

1. Research Design

This study adopted a qualitative research approach to explore the cultural and economic significance of marine and coastal resources in Krabi, Thailand. The focus was on traditional fishing, tourism, and other coastal activities central to



local livelihoods and identity. The design emphasized in-depth exploration of lived experiences and cultural meanings through interviews and documentary analysis.

2. Populations

The target population consisted of adult residents (18 years or older) of Krabi who were actively involved in traditional fishing, tourism, aquaculture, or handicrafts. All participants were long-term residents with firsthand experience and knowledge of local cultural and economic practices. Purposive sampling was used to ensure participants had direct, relevant experience. Criteria for inclusion also included willingness to participate and ability to communicate effectively in the local language.

3. Research Instrument

The primary research instrument was semi-structured in-depth interviews, which offered a balance of consistency and flexibility. This allowed participants to share personal stories and detailed insights while ensuring coverage of all key themes. Audio recordings were made during interviews for accuracy in analysis. Additionally, documentary analysis of local reports, policies, and cultural records served as a secondary instrument to provide context and support triangulation.

4. Data Collection

Data were collected through in-depth interviews conducted in the local language, promoting participant comfort and authenticity of responses. A total of twelve participants were interviewed, selected based on their active engagement in the identified sectors. The interviews were supplemented with documentary analysis of local materials to enrich understanding and provide broader contextual insights.

5. Data Analysis Statistics Used to Analyze the Data

The study employed content analysis, a qualitative method used to systematically categorize interview transcripts and identify recurrent themes, patterns, and insights. This technique enabled the researcher to draw meaningful connections between marine/coastal resources and community livelihoods. No statistical software or quantitative statistics were used, as the analysis focused on thematic interpretation and qualitative pattern recognition rather than numerical data.



Results

The findings on the cultural and economic significance of marine and coastal resources to local communities revealed several important aspects: traditional fishing practices, tourism and ecotourism, community identity and social cohesion, and economic stability and diversification.

Traditional Fishing Practices

The interviews revealed that traditional fishing in Krabi is not merely an economic activity but a deeply embedded cultural practice that embodies intergenerational knowledge, environmental awareness, and community identity. Participants emphasized that fishing techniques such as net weaving, trap setting, and seasonally adjusted harvesting are intricately adapted to local marine conditions and passed down through storytelling and apprenticeship. This knowledge transfer from elders to youth reinforces a lifestyle in harmony with nature and promotes a collective ethic of marine stewardship. The community's conscious avoidance of overfishing and harmful practices illustrates a sustainable approach rooted in cultural values. For Krabi's coastal residents, the sea is a shared resource whose health is directly tied to both their livelihood and their way of life. This theme highlights how cultural continuity and environmental sustainability are interwoven, reinforcing the resilience of the community in the face of ecological and economic change.

Tourism and Ecotourism

The interviews revealed that ecotourism plays a pivotal role in Krabi's coastal communities, offering substantial economic benefits while simultaneously presenting environmental challenges. Community members recognized ecotourism as a source of livelihood, with activities like snorkeling, kayaking, and guided nature tours stimulating the local economy through small enterprises, homestays, and employment opportunities. However, participants also voiced concerns over the ecological strain caused by unregulated tourist activities, including coral degradation, pollution, and habitat disruption. This tension underscores the need for sustainable tourism practices that protect the natural resources on which the industry depends. The community's call for responsible visitor management, environmental education, and stricter regulations reflects a collective awareness that the long-term viability of tourism hinges on ecological



preservation. Thus, ecotourism is not merely an income-generating venture it is a vital strategy for maintaining both environmental integrity and community resilience.

Community Identity and Social Cohesion

The interviews illuminated how marine and coastal resources are not only vital for livelihoods but also central to the cultural and social life of Krabi's coastal communities. Festivals, spiritual ceremonies, and collective environmental efforts serve as key expressions of community identity and unity. Events like fishing festivals and rituals honoring water spirits reflect longstanding traditions that bind generations and reinforce cultural heritage, while simultaneously nurturing environmental values. These gatherings provide platforms for intergenerational knowledge transfer and offer economic benefits through tourism and local participation. Additionally, practices such as beach clean-ups underscore the community's active role in environmental stewardship, promoting a shared sense of responsibility and pride in preserving marine ecosystems. Such culturally rooted practices strengthen communal bonds and highlight the inseparable link between tradition, social cohesion, and sustainable marine resource management.

Economic Stability and Diversification

The interviews reveal that Krabi's coastal communities engage in a range of marine-related economic activities beyond fishing and tourism, including aquaculture, marine product processing, and handicrafts. This diversification broadens income sources and strengthens the community's ability to adapt to environmental and market changes. Sustainable aquaculture practices provide reliable revenue while safeguarding marine biodiversity. Processing marine products adds economic value and supports local employment. In addition, handicraft production, rooted in cultural traditions and local materials, reflects community identity while generating income, especially through tourist markets. However, these livelihoods are interdependent with the health of the marine ecosystem, highlighting the community's deep awareness of environmental sustainability. This diversified economic model reinforces both economic security and cultural continuity, positioning the community to better withstand external pressures while preserving their marine heritage.



Discussion

The study's findings reveal the multifaceted relationship between marine and coastal resources and the livelihood stability of Krabi's coastal communities, encompassing four key dimensions: traditional fishing practices, tourism development, community identity, and economic diversification. Traditional fishing practices are highlighted as essential bearers of cultural heritage and environmental knowledge. This finding aligns with the work of Alieva et al. (2023) and Bai et al. (2023), who emphasize the cultural significance of traditional fishing methods in coastal communities. In Krabi, these practices go beyond economic activities; they represent a deep understanding of local marine ecosystems and sustainable resource management. The intergenerational transfer of fishing knowledge preserves cultural heritage while promoting sustainable resource use, resonating with Boateng et al. (2024) findings on reconciling traditional practices with sustainable management. Furthermore, tourism, particularly ecotourism, presents both opportunities and challenges for Krabi's coastal communities. While it generates substantial economic benefits through job creation and business opportunities, it also poses potential threats to the environmental resources that draw tourists. This tension reflects Baloch et al.'s (2023) observations regarding the delicate balance between tourism development and environmental sustainability. In addition, the community's focus on sustainable tourism practices demonstrates an awareness that long-term economic success depends on preserving the natural environment, aligning with Wu et al.'s (2023) findings on sustainable tourism. Moreover, Marine resources further contribute to community identity and social cohesion through cultural events, festivals, and collective conservation efforts. These activities foster social bonds and environmental stewardship, supporting Mattiro et al.'s (2023) findings on the integration of maritime cultural values in coastal community development. The blend of traditional ceremonies with modern conservation practices shows how Krabi's communities adapt while maintaining their cultural identity. Additionally, economic diversification through activities such as aquaculture, marine product processing, and handicrafts emerges as a crucial resilience strategy. This finding aligns with Novita & Isma's (2023) research on coastal resource-based entrepreneurship for enhancing community quality of life, demonstrating that



diversification provides economic stability while deepening the community's connection to marine resources through various value-adding activities.

This study provides valuable insights into the cultural and economic importance of marine and coastal resources in Krabi, Thailand, while recognizing key limitations. These include limited generalizability due to a small sample size, the absence of longitudinal data, and the need to better integrate traditional knowledge into modern conservation. Future research should consider mixed methods, broader geographic scopes, and quantification of economic impacts. Exploring community resilience to climate change and developing predictive adaptation models can further inform sustainable coastal management policies.

Conclusion This study confirmed that marine and coastal resources are central to both the economic stability and cultural identity of Krabi's coastal communities. The findings reveal a dynamic interdependence between traditional fishing practices, tourism development, community cohesion, and economic diversification all rooted in the sustainable use of marine resources. Traditional fishing preserves cultural heritage and supports resource sustainability, while tourism provides economic opportunities that require careful environmental management. Community events tied to marine life foster social cohesion and environmental consciousness. Furthermore, the diversification of marine-related livelihoods enhances community resilience by promoting economic adaptability without severing cultural roots. These insights highlight the need for integrated management strategies that simultaneously support economic growth, cultural preservation, and ecological conservation. Krabi's ability to balance tradition with modern development offers a model for similarly situated coastal regions. Ultimately, sustainable marine resource management hinges on harmonizing cultural values, economic imperatives, and environmental responsibilities to secure a viable future for coastal communities.

Body of Knowledge

The body of knowledge derived from this study emphasizes the multifaceted significance of marine and coastal resources in sustaining the cultural identity and economic resilience of coastal communities, particularly in Krabi, Thailand. Traditional fishing sustains livelihoods and fosters knowledge transfer



and environmental care. While ecotourism provides income, it also poses ecological risks, calling for sustainable practices. Community rituals and conservation efforts strengthen social bonds and shared identity. Economic diversification through aquaculture and handicrafts improves adaptability. The findings emphasize the need for integrated management that balances culture, economy, and environment, advancing sustainable development and community-based conservation frameworks.

Recommendations

Policy Recommendations

Policymakers should develop integrated coastal management policies that balance cultural preservation, economic development, and environmental sustainability, while recognizing traditional resource rights.

Operational Recommendations

Communities should promote sustainable tourism, protect traditional fishing rights, and build local capacity to adapt cultural practices to modern environmental and economic challenges.

Recommendations for Next Research

Future research should explore the interplay between traditional knowledge and coastal sustainability and contribute to theoretical advancements in adaptive management and community-based conservation.

References

- Albuquerque, H. et al. (2009). Achieving forms of sustainable and competitive tourism in coastal areas. The case of Baixo Vouga. *Journal of Coastal Research*, 56(S1),1110-1114.
- Alieva, D. et al. (2023). *Fishery culture, sustainable resources usage and transformations needed for local community development: The case of Aral Sea*. Retrieved May 20, 2024, from <https://shorturl.asia/yvgGP>
- Bai, L. et al. (2023). The value of traditional fishing from the perspective of cultural heritage: A case study of seine fishing in Ichinomiya-Cho, Kujukuri-Hama. *Sustainability*, 15(4), 1-18.



- Baloch, Q. B. et al. (2023). Impact of tourism development upon environmental sustainability: A suggested framework for sustainable ecotourism. *Environmental Science and Pollution Research International*, 30(3), 5917-5930.
- Boateng, J. K. et al. (2024). *Reconciling conflicts between cultural beliefs, and human rights standards in coastal communities of Ghana: Preserving cultural rights and promoting sustainable fishing practices*. Retrieved March 20, 2024, from <https://shorturl.asia/zGNUM>
- Boonrukvanit, N. et al. (2023). *Fishing for change: Amplifying the voices of artisanal fishermen in fight against overfishing An Interactive Qualifying Project-Interactive Science and Social Project (IQPISSP)*. Retrieved May 20, 2024, from <https://bsac.chemcu.org/wp-content/uploads/2023/04/Re-IQPISSP1-Final-Report-1.pdf>
- Dias, A. L. (Ed.). (2024). *Cases on innovation and sustainability in tourism*. Retrieved March 20, 2024, from <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-4151-3>
- Elliott, M. et al. (2023). *Managing marine resources sustainably—Ecological, societal and governance connectivity, coherence and equivalence in complex marine transboundary regions*. Retrieved March 20, 2024, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0964569123004003>
- Ferrol-Schulte, D. et al. (2013). Sustainable Livelihoods Approach in tropical coastal and marine social–ecological systems: A review. *Marine Policy*, 42(C), 253-258.
- Fleming, L. et al. (2023). *Oceans and Human Health: Opportunities and Impacts*. Burlington, MA: Academic Press (Elsevier).
- Fudge, M. et al. (2023). Marine and coastal places: Wellbeing in a blue economy. *Environmental Science & Policy*, 144(1), 64-73.
- Kumar, P. et al. (2024). *Managing tourism and hospitality sectors for sustainable global transformation*. USA: IGI Global Scientific Publishing.
- Lacher, R. G. et al. (2013). The role of heritage and cultural elements in coastal tourism destination preferences: A choice modeling–based analysis. *Journal of Travel Research*, 52(4), 534-546.



- Mattirot, S. et al. (2023). Historical cultural maritime notes and the integration of its values in shaping the self-reliance of coastal ecotourism. *Yupa: Historical Studies Journal*, 7(2), 194-210.
- Novita, Y. & Isma, A. (2023). Coastal resource-based entrepreneurship: A strategy to improve the quality of life of coastal area communities. *Journal of Economics, Entrepreneurship, Management Business and Accounting*, 1(3), 122-128.
- Onofri, L. & Nunes, P. A. (2013). Beach 'lovers' and 'greens': A worldwide empirical analysis of coastal tourism. *Ecological Economics*, 88(C), 49-56.
- Prasetyo, T. et al. (2023). Poverty reduction for coastal communities in Indonesia through community empowerment training. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 2(6), 2003-2009.
- Qian, X. (2023). *Research on the coordinated development model of marine ecological environment protection and economic sustainable development*. Retrieved March 20, 2024, from <https://shorturl.asia/Ot0kM>
- Shifa, M. (2024). Retraksi: Analysis of the potential of coastal villages based on blue economy in realizing sustainable development goals. *Journal of Economics, Business and Management Issues*, 1(3), 183-196.
- Wu, C. S. (2023). Corporate Social Responsibility in Sustainable Tourism Development towards Local Culture. *Jurnal Sosial, Sains, Terapan Dan Riset (Sosateris)*, 11(2), 104-119.





การลักขโมยไฟฟ้าเพื่อขุดบิตคอยน์ : อาชญากรรมทางเศรษฐกิจสมัยใหม่
ที่ส่งผลกระทบรุนแรงต่อประเทศไทย*

ELECTRICITY THEFT FOR BITCOIN MINING: A MODERN ECONOMIC CRIME
WITH SEVERE IMPACTS ON THAILAND



ชัชพงศ์ ภาคเดช

Chatpong Pakdech

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: 2054321@Meanet.Mea.Or.Th

บทคัดย่อ

บทความนี้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการลักขโมยไฟฟ้าเพื่อนำไปใช้ในการขุดบิตคอยน์ ภายใต้กรอบทฤษฎีอรรถประโยชน์ ทฤษฎีประโยชน์ร่วม และแนวคิดอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ โดยวิเคราะห์ฐานความผิดตามกฎหมายไทย โดยเฉพาะประมวลกฎหมายอาญามาตรา 334 และ 335 ประกอบคำพิพากษาศาลฎีกา และเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายและแนวทางการบังคับใช้ในต่างประเทศ ได้แก่ เกาหลีใต้ จีน และสหรัฐอเมริกา เพื่อประเมินความเหมาะสมของบทบัญญัติกฎหมายไทยในการยับยั้งพฤติกรรมดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังขาดบทบัญญัติเฉพาะที่รองรับลักษณะการกระทำที่มีความซับซ้อนและเป็นระบบเช่นนี้ และมีบทลงโทษที่ยังไม่สอดคล้องกับมูลค่าความเสียหาย บทความนี้จึงเสนอให้จัดให้ความผิดดังกล่าวเป็นความผิดฐานอาชญากรรมทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะ พร้อมกำหนดโครงสร้างโทษตามมูลค่าความเสียหาย การริบทรัพย์สินดิจิทัล และการดำเนินคดีอย่างเข้มงวด เนื่องจากเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจสมัยใหม่ที่กำลังแพร่กระจายอย่างกว้างขวางในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย การกระทำดังกล่าวสร้างความเสียหายต่อรัฐ ทั้งในด้านรายได้ของหน่วยงานสาธารณสุข ปลอดภัย ความมั่นคงทางพลังงาน และความเชื่อมั่นในระบบกฎหมายไทย ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้ประกอบด้วยกรร่างกฎหมายเฉพาะ การบูรณาการระบบตรวจสอบพลังงานไฟฟ้า การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ และการปรับใช้บทบัญญัติตามแนวทางของต่างประเทศ เพื่อให้สามารถรับมือกับอาชญากรรมพลังงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ; การลักขโมยไฟฟ้า; บิตคอยน์



Abstract

This article examined the problem of electricity theft for the purpose of Bitcoin mining, a form of modern economic crime that has been increasingly widespread globally, including in Thailand. Such offenses severely affected the state through lost public utility revenues, weakened energy security, and diminished trust in the Thai legal system. This article analyzed the legal basis under Thai law particularly Sections 334 and 335 of the Penal Code along with relevant Supreme Court decisions, and compares them with legal measures and enforcement practices in South Korea, China, and the United States. The study applied the theoretical frameworks of utilitarianism, public interest theory, and the concept of economic (white-collar) crime to assess the adequacy of Thailand's current laws in deterring such misconduct. The findings reveal that Thailand lacks specific legal provisions to effectively address this complex and systemic behavior. Penalties under current laws remain disproportionate to the scale of damage caused. The study proposes categorizing electricity theft for cryptocurrency mining as a distinct form of economic crime, establishing a penalty structure based on the amount of economic damage, and allowing for the confiscation of digital assets and enhanced criminal enforcement.

Keywords: Economic Crime; Electricity Theft; Bitcoin

บทนำ

นโยบายเศรษฐกิจของไทยที่ขับเคลื่อนด้วยเงินตรา มีบทบาทสำคัญในการรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและเงินเฟ้อ ทำให้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สกุลเงินดิจิทัล (Cryptocurrency) ได้รับความนิยม โดยเฉพาะบิตคอยน์ (Bitcoin) ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วทั่วโลก พร้อมกับกิจกรรมการขุด หรือการประมวลผลธุรกรรมบนเครือข่ายบล็อกเชน ซึ่งต้องอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์สมรรถนะสูงและใช้พลังงานไฟฟ้าจำนวนมากตลอด 24 ชั่วโมง (Ciso Mag, 2022) การขุดบิตคอยน์จึงกลายเป็นกิจกรรมที่มีต้นทุนไฟฟ้าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยการผลิต ในหลายกรณี ผู้ขุดบิตคอยน์กลับเลือกวิธีลดต้นทุนอย่างผิดกฎหมายโดยการลักลอบต่อไฟฟ้าโดยไม่ผ่านมิเตอร์ หรือดัดแปลงระบบไฟฟ้าเพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการกระทำผิดที่ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาการลักขโมยไฟฟ้าเพื่อขุดคริปโตเคอร์เรนซีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเขตเมืองและพื้นที่อุตสาหกรรม โดยเฉพาะในอาคารร้างหรือ

โรงงานที่มีการแอบติดตั้งเครื่องชุดบิตคอยน์จำนวนมาก (วสัทย์ ไฉ้มคำ, 2568) ผู้กระทำความผิดมักเป็นบุคคลที่มีความรู้ทางเทคนิค และมองว่าการลักไฟฟ้าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เมื่อเทียบกับผลตอบแทนจากการชุดเหรียญคริปโตและต้นทุนค่าปรับหรือโทษทางอาญาที่ต่ำ ความเสี่ยงในการถูกจับกุมมักถูกประเมินว่าต่ำเมื่อเทียบกับกำไรที่คาดว่าจะได้รับ ทำให้เกิดพฤติกรรมในลักษณะการเลือกอย่างมีเหตุผล ซึ่งผู้กระทำความผิดตัดสินใจกระทำความผิดโดยชั่งน้ำหนักผลประโยชน์กับโทษทางกฎหมายอย่างมีแบบแผน (Levi, 2002)

เมื่อพิจารณากรอบกฎหมายไทยในปัจจุบัน การลักไฟฟ้ายังถูกตีความและดำเนินคดีภายใต้บทบัญญัติทั่วไปของประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 334 และ 335 ว่าด้วยความผิดฐานลักทรัพย์ ผู้ใดเอาทรัพย์ของผู้อื่น หรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยไปโดยทุจริต ผู้นั้นกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ และคำพิพากษาฎีกา 877/2501 โดยศาลตีความว่า การลักกระแสไฟฟ้าย่อมเป็นความผิดฐานลักทรัพย์ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 334 หรือ 335 แล้วแต่กรณีจะยืนยันว่าไฟฟ้าเป็นทรัพย์ (ไทยรัฐออนไลน์, 2562) แต่ความซับซ้อนของพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นการแสวงหากำไรเชิงพาณิชย์ กลับไม่มีบทบัญญัติเฉพาะที่สามารถลงโทษให้เหมาะสมกับระดับความเสียหายทางเศรษฐกิจหรือโครงสร้างพลังงานของรัฐ

บทความนี้จึงมุ่งศึกษาปัญหาภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีรรถประโยชน์ ซึ่งเสนอให้กำหนดบทลงโทษตามความสามารถในการยับยั้งการกระทำความผิด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมโดยรวม (Mill, 2007) ทฤษฎีประโยชน์ร่วม เน้นบทบาทของรัฐในการคุ้มครองผลประโยชน์สาธารณะจากการแสวงหากำไรของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มทุน (Posner, 1981) และแนวคิดอาชญากรรมปกขาว อาชญากรรมไม่จำเป็นต้องใช้ความรุนแรง หากแต่มีลักษณะการกระทำในเชิงหลบเลี่ยงทางกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีสถานะทางสังคมหรือเศรษฐกิจสูง (Sutherland, 1940) เพื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ เกาหลีใต้ จีน และสหรัฐอเมริกา พร้อมเสนอแนวทางเชิงกฎหมายและนโยบายที่เหมาะสมสำหรับบริบทไทยในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

เป็นแนวคิดพื้นฐานของการลงโทษในทางกฎหมาย ซึ่งเสนอว่าการลงโทษควรมุ่งหวังผลในการป้องปราม (Deterrence) มากกว่าการตอบโต้ ทฤษฎีนี้เสนอให้กำหนดบทลงโทษตามความสามารถในการยับยั้งการกระทำความผิด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมโดยรวม (Mill, 2007) การลักขโมยไฟฟ้าเพื่อชุดบิตคอยน์ในบริบทนี้ หากไม่ถูกลงโทษอย่างหนักและแน่นอน ย่อมทำให้ผู้กระทำความผิดตัดสินใจเลือกทางผิดด้วยเหตุผลเชิงเศรษฐกิจ (Rational Choice)

ทฤษฎีประโยชน์ร่วม (Public Interest Theory)

เป็นแนวคิดในกฎหมายเศรษฐกิจและการกำกับดูแล ที่เน้นบทบาทของรัฐในการคุ้มครองผลประโยชน์สาธารณะจากการแสวงหากำไรของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มทุน (Posner, 1981) ในบริบทของการลักขโมยไฟฟ้า รัฐในฐานะผู้จัดการทรัพยากรพลังงานควรมีบทบัญญัติ



และกลไกที่ชัดเจนในการป้องกันการใช้ไฟฟ้าโดยมิชอบเพื่อประโยชน์ส่วนตน อันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อประชาชนในวงกว้างทั้งทางตรงและทางอ้อม

ทฤษฎีอาชญากรรมปกขาว (White-Collar Crime Theory) ทฤษฎีนี้ริเริ่มโดย Edwin ซึ่งระบุว่า อาชญากรรมไม่จำเป็นต้องใช้ความรุนแรง หากแต่มีลักษณะการกระทำในเชิงหลบเลี่ยงทางกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีสถานะทางสังคมหรือเศรษฐกิจสูง (Sutherland, 1940) การลักขโมยไฟฟ้าเพื่อขุดบิตคอยน์มักเกิดจากผู้มีความรู้ความสามารถทางเทคนิค ใช้ช่องโหว่ของระบบไฟฟ้าและกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตน โดยไม่รู้สึกรู้สีกผิดทางจริยธรรม ทั้งยังเล็งเห็นว่าผลตอบแทนมีมูลค่าสูงกว่าโทษที่อาจได้รับ

ลักษณะพฤติกรรมของผู้ลักขโมยไฟฟ้าเพื่อขุดบิตคอยน์

พฤติกรรมดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากการลักทรัพย์ทั่วไป กล่าวคือ ผู้กระทำความผิดมีความรู้ด้านเทคนิคและประเมินผลตอบแทนจากการขุดเหรียญเทียบกับต้นทุนทางกฎหมายอย่างเป็นระบบ เป็นการกระทำโดยจงใจและมีเจตนาเชิงธุรกิจชัดเจน สะท้อนพฤติกรรมทางเลือกอย่างมีเหตุผล อันควรถูกจำแนกเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่มี แรงจูงใจเชิงโครงสร้าง (Structural Incentive) มากกว่าความยากจนหรือการขาดโอกาส

- เหตุ: ผู้กระทำความผิดมักประเมินต้นทุนการกระทำผิดเชิงเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ ด้วยหลักคิดแบบการเลือกอย่างมีเหตุผล ซึ่งถือเป็นรูปแบบการกระทำผิดโดยตั้งใจเพื่อผลตอบแทน ไม่ใช่เพราะความขัดสน

- ผลทางนิติศาสตร์: ตามทฤษฎีอาชญากรรมปกขาว Sutherland (1940) ความผิดที่เกิดจากผู้มีสถานะในสังคมที่ดี มักไม่ได้รับการลงโทษสัดส่วนกับผลร้ายที่เกิดขึ้น จึงต้องมีการออกแบบกฎหมายให้สะท้อนเจตนาและผลเสียในระดับโครงสร้าง เช่น ความเสียหายต่อระบบไฟฟ้า ความมั่นคงทางพลังงาน และความน่าเชื่อถือของรัฐ

บทบัญญัติกฎหมายไทย

แม้ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 334 และ 335 จะสามารถนำมาใช้กับความผิดฐานลักไฟฟ้าได้ แต่ไม่มีบทบัญญัติใดที่จำแนกลักษณะความผิดของการลักทรัพย์เพื่อกิจกรรมเชิงพาณิชย์ เช่น การขุดบิตคอยน์ ส่งผลให้การตีความยังยึดกรอบลักทรัพย์ทั่ว ๆ ไป และไม่สามารถกำหนดโทษได้เหมาะสมกับมูลค่าความเสียหายที่เกิดขึ้น

- เหตุ: บทบัญญัติมาตรา 334 และ 335 เป็นบททั่วไปที่ออกแบบมาเพื่อความผิดลักทรัพย์ทั่วไป ไม่สามารถปรับใช้กับพฤติกรรมที่มีลักษณะซับซ้อนและมีผลกระทบระดับระบบเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม

- ผลทางนิติศาสตร์: ตามทฤษฎีอัตราประโยชน์ (Mill, 2007) กฎหมายควรมีผลในเชิงการป้องปราม (Deterrence) แต่การใช้โทษจำคุก 3-5 ปี โดยไม่มีโครงสร้างเพิ่มโทษตามมูลค่า



ความเสียหาย ย่อมไม่สามารถสร้างแรงยับยั้งได้ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจสูง เป็นข้อบ่งชี้ถึงความไม่เพียงพอของบทบัญญัติกฎหมายไทย

ความล้มเหลวของแนวคำพิพากษาศาลไทย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 887/2501 วางหลักว่าไฟฟ้าเป็นทรัพย์สิน แต่คำพิพากษาดังกล่าวยังมิได้สะท้อนลักษณะพฤติกรรมแบบ White-Collar Crime หรือการลักขโมยเชิงเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล ทำให้การตีความของศาลยังไม่มีแนวทางที่แตกต่างระหว่างการขโมยไฟเพื่อใช้งานส่วนตัวกับการขโมยไฟเพื่อสร้างกำไรจำนวนมาก

- เหตุ: คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 887/2501 แม้ยอมรับว่าไฟฟ้าเป็นทรัพย์สิน แต่ยังไม่มีการใช้แนวคิดทางเศรษฐกิจหรือดิจิทัลมาเป็นฐานการพิจารณาโทษหรือการจำแนกลักษณะความผิด

- ผลทางนิติศาสตร์: ตามหลักเหตุผลเชิงหลักการ (Doctrinal Reasoning) คำพิพากษาดังกล่าวมีลักษณะคงที่ มากกว่าที่จะปรับใช้ให้ทันสมัย จึงควรมีการตีความใหม่หรือบัญญัติกฎหมายเฉพาะเพื่อจัดการกับพฤติกรรมเชิงระบบ

ความจำเป็นต้องแยกฐานความผิดและกำหนดโทษเฉพาะ

การตีความทางนิติศาสตร์สนับสนุนให้จัดความผิดนี้เป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจจากการนำทฤษฎีอรรถประโยชน์ ทฤษฎีประโยชน์ร่วม และแนวคิดอาชญากรรมปกขาวมาประยุกต์วิเคราะห์ได้ว่า ความผิดนี้ควรถูกจำแนกต่างหากจากการลักทรัพย์ทั่วไป และควรมีกลไกปรับโครงสร้างบทลงโทษให้ยืดหยุ่นตามมูลค่าความเสียหาย พร้อมมีมาตรการรับทรัพย์สินทางดิจิทัล เช่น เครื่องชุดบิตคอยน์และกระเป๋าเงินดิจิทัล (Crypto Wallets)

- เหตุ: หากไม่มีบทเฉพาะ ผู้กระทำความผิดจะใช้ช่องว่างทางกฎหมายและความไม่ชัดเจนของระบบบังคับใช้เป็นเกราะป้องกัน และทำให้รัฐขาดเครื่องมือในการควบคุม

- ผลทางนิติศาสตร์: การจัดฐานความผิดใหม่ หรือการบัญญัติมาตราเฉพาะ จะช่วยให้การตีความกฎหมายมีความแน่นอน (Legal Certainty) และเป็นไปตามหลักความยุติธรรมที่สมดุล (Proportionality) ซึ่งเป็นรากฐานของรัฐนิติธรรม (Rule of Law)

เพื่อให้การวิเคราะห์มีมิติทางนิติปรัชญาควบคู่กับแนวปฏิบัติจริง จึงวิเคราะห์โดยใช้แนวคำพิพากษา จากศาลไทยและศาลต่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สถานะความผิดและการตีความบทบัญญัติกฎหมาย

คำพิพากษาในระบบกฎหมายไทยและต่างประเทศ

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบคำพิพากษาในระบบกฎหมายไทย จีน และสหรัฐอเมริกา

ไทย	จีน	สหรัฐอเมริกา
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 877/2501 (ประชุมใหญ่ครั้งที่ 8/2501)	ศาลเจียงซู คำพิพากษาในปี ค.ศ. 2019	Commonwealth V. Nadeam Nahas รัฐแมสซาชูเซตส์ ปี 2023



ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบคำพิพากษาในระบบกฎหมายไทย จีน และสหรัฐอเมริกา (ต่อ)

ไทย	จีน	สหรัฐอเมริกา
การลักกระแไฟฟ้า ย่อมเป็นความผิดฐานลักทรัพย์ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 334 หรือ 335 แล้วแต่กรณี แสดงให้เห็นถึงการยอมรับว่า ไฟฟ้าเป็นทรัพย์ตามกฎหมาย แม้จะไม่มีรูปร่างจับต้องได้ คำพิพากษานี้จึงเป็นพื้นฐานทางกฎหมายสำคัญในการดำเนินคดีลักขโมยไฟฟ้าในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม คำพิพากษายังมิได้พิจารณาลักษณะเฉพาะของความผิดที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหากำไรเชิงพาณิชย์ในระบบดิจิทัล เช่น การขุดคริปโต	ลงโทษผู้ต้องหาคดีลักไฟฟ้าขุดบิตคอยน์ด้วยโทษจำคุกสูงสุด 13 ปี เนื่องจากก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจกว่า 13.78 ล้านหยวน แสดงให้เห็นถึงการตีความที่หนักแน่นว่าไฟฟ้าเป็นทรัพย์ของรัฐและการขโมยไฟเพื่อวัตถุประสงค์เชิงพาณิชย์ถือเป็นการละเมิดต่อโครงสร้างเศรษฐกิจของชาติ	ศาลตั้งข้อหาเจ้าหน้าที่ฝ่ายสถานที่ที่ใช้ไฟของโรงเรียนไปขุดคริปโต โดยตีความว่าเป็นความผิดฐานใช้บริการสาธารณะโดยมิชอบ (Fraudulent Use of Public Services) และทำให้ทรัพย์สินของรัฐเสียหาย (Anderson & Waterhouse, 2023)

วิเคราะห์แนวทางจากต่างประเทศแสดงถึงการใช้เหตุผลยืดหยุ่นตามเจตนาและผลร้าย

1. จีน ใช้กฎหมายลักทรัพย์และลงโทษอย่างรุนแรงตามมูลค่าความเสียหาย เช่น คดีในมณฑลเจียงซูที่มีโทษจำคุกสูงสุดถึง 13 ปี

2. สหรัฐอเมริกา ตีความไฟฟ้าเป็นบริการสาธารณะ (Services) และดำเนินคดีในฐานะการใช้บริการรัฐโดยมิชอบ

3. เกาหลีใต้ แม้ยังไม่มีโทษอาญาเฉพาะ แต่มีการตีความว่าการใช้ไฟฟ้าราคาถูกผิดประเภทในนิคมอุตสาหกรรมอาจเข้าข่ายฉ้อโกงสิทธิประโยชน์รัฐ

- เหตุ: ประเทศจีนใช้หลักผลร้าย (Consequential Harm) ในการเพิ่มโทษ เช่น หากความเสียหายจากการลักไฟฟ้าเกินระดับหนึ่งจะเพิ่มโทษถึงขั้นจำคุก 10-13 ปี

- ผลทางนิติศาสตร์: นี่คือการตัวอย่างของ เหตุผลเชิงเปรียบเทียบ (Analogical Reasoning) ที่รัฐไทยสามารถนำมาใช้ในการกำหนดมาตรฐานโทษตามมูลค่าความเสียหายหรือการกระทำเชิงพาณิชย์ (Commercial Intent)

ในขณะเดียวกัน สหรัฐอเมริกาใช้แนวคิด Theft of Services ที่ไม่ได้จำกัดเฉพาะทรัพย์ที่มีรูปร่าง (Tangible Property) ซึ่งสะท้อนถึง เหตุผลเชิงเป้าหมาย (Teleological Reasoning) ว่ากฎหมายมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองบริการของรัฐไม่ให้ถูกใช้โดยมิชอบ ไม่ว่าทรัพย์สินนั้นจะจับต้องได้หรือไม่

จากการศึกษาวิเคราะห์โดยนำทฤษฎีอรรถประโยชน์ ทฤษฎีประโยชน์ร่วม และแนวคิดอาชญากรรมปกขาวมาประยุกต์กับข้อมูลทางกฎหมาย คำพิพากษา และแนวปฏิบัติในประเทศต่าง ๆ ตลอดจนการประยุกต์ใช้กรอบทฤษฎีทางนิติศาสตร์ พบว่า พฤติกรรมของผู้กระทำความผิดมักประเมินต้นทุนการกระทำผิดเชิงเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ ด้วยหลักคิดแบบ

Rational Choice ซึ่งถือเป็นรูปแบบการกระทำผิดโดยตั้งใจเพื่อผลตอบแทน ไม่ใช่เพราะความขัดสน ในบริบทของบทบัญญัติกฎหมายไทย แม้ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 334 และ 335 จะสามารถนำมาใช้กับความผิดฐานลักไฟฟ้าได้ แต่ไม่มีบทบัญญัติใดที่จำแนกลักษณะความผิดของการลักทรัพย์เพื่อกิจกรรมเชิงพาณิชย์ เช่น การขุดบิตคอยน์ ส่งผลให้การตีความยังยึดกรอบลักทรัพย์ทั่ว ๆ ไป และไม่สามารถกำหนดโทษได้เหมาะสมกับมูลค่าความเสียหายที่เกิดขึ้น ไม่สามารถปรับใช้กับพฤติกรรมที่มีลักษณะซับซ้อนและมีผลกระทบระดับระบบเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม กฎหมายควรจะมีผลในเชิงการป้องปราม (Deterrence) แต่การใช้โทษจำคุก 3-5 ปี โดยไม่มีโครงสร้างเพิ่มโทษตามมูลค่าความเสียหาย ย่อมไม่สามารถสร้างแรงยับยั้งได้ในกรณีที่ผู้กระทำผิดมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจสูง เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศจีน สหรัฐอเมริกา และเกาหลีใต้ แสดงให้เห็นว่า แม้ในระบบกฎหมายที่แตกต่างกัน การตีความไฟฟ้าเป็นทรัพย์ หรือบริการของรัฐที่อาจถูกละเมิด และการใช้พฤติการณ์เชิงพาณิชย์เป็นองค์ประกอบพิจารณาโทษ ถือเป็นแนวทางที่มีร่วมกัน และควรนำมาใช้เป็นแนวเทียบเคียงในการปรับกฎหมายไทย เพื่อสนับสนุนการเสนอแนะแนวทางทางกฎหมายของไทย โดยพิจารณาจากทั้ง 1. ฐานความผิด 2. โครงสร้างบทลงโทษ และ 3. ประสิทธิภาพการบังคับใช้ ตัวอย่างเช่น จีนถือว่าไฟฟ้าเป็นทรัพย์ตามกฎหมายอาญา ทำให้สามารถดำเนินคดีลักทรัพย์ได้อย่างชัดเจน ขณะที่สหรัฐอเมริกามีแนวทางดำเนินคดีในฐานะการลักบริการ (Theft of Services) ซึ่งยืดหยุ่นในการบังคับใช้ และความผิดนี้ควรถูกจำแนกต่างหากจากการลักทรัพย์ทั่วไป การตีความทางนิติศาสตร์สนับสนุนให้จัดความผิดนี้เป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ และควรมีกฎปรับโครงสร้างบทลงโทษให้ยืดหยุ่นตามมูลค่าความเสียหาย พร้อมมีมาตรการรับทรัพย์สินทางดิจิทัล เช่น เครื่องขุดบิตคอยน์และกระเป๋าสตางค์เงินดิจิทัล (Crypto Wallets)

ความเชื่อมโยงของกฎหมายกับชีวิตจริง (Law In Action) ไม่ใช่เพียงกฎหมายในตำรา (Law In Books) และชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการยกระดับโครงสร้างกฎหมายไทยให้สามารถตอบสนองต่ออาชญากรรมทางเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลทางนิติศาสตร์ (Legal Reasoning) โดยมีแกนหลัก 3 ประการ

1. เหตุผลเชิงหลักการ (Doctrinal Reasoning) ใช้ในการพิจารณาว่าแนวคำพิพากษา เช่น คำพิพากษาฎีกาที่ 887/2501 ยังเพียงพอหรือไม่ในการรองรับพฤติกรรมลักขโมยไฟฟ้าในรูปแบบใหม่ที่มีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจสูง และใช้เทคโนโลยีซับซ้อนกว่าการลักทรัพย์ทั่วไป
2. เหตุผลเชิงเปรียบเทียบ (Analogical Reasoning) ใช้เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีต่างประเทศ เช่น จีนที่ใช้กฎหมายลักทรัพย์อย่างเคร่งครัด หรือสหรัฐฯ ที่ใช้แนวคิด Theft of Services และตัดสินลงโทษบนฐานผลกระทบทางสาธารณะ มากกว่าตัวบทกฎหมายแบบตายตัว ซึ่งช่วยชี้ให้เห็นความยืดหยุ่นของระบบกฎหมายต่างประเทศในการรับมือกับอาชญากรรมเชิงเทคโนโลยี



3. เหตุผลเชิงจริยธรรมและผลลัพธ์ (Teleological Reasoning) เป็นการตั้งคำถามว่า กฎหมายควรตอบสนองต่อผล หรือคุณค่าทางสังคมอย่างไร เช่น หากผู้กระทำผิดสามารถชดเชยไฟฟ้ามูลค่าสิบล้านบาท แล้วรับโทษเพียงรอลงอาญา สังคมย่อมเกิดความไม่ไว้วางใจในระบบกฎหมาย ซึ่งขัดต่อหลักธรรมาภิบาลและความยุติธรรมเชิงนโยบาย

องค์ความรู้ใหม่

ความผิดฐานลักไฟฟ้าเพื่อขุดบิตคอยน์ในฐานะอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่กัดกินเศรษฐกิจของชาติควรถูกจัดประเภทเป็น อาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่มีลักษณะทำลายเศรษฐกิจของชาติจากภายในอันเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นความผิดที่มีเจตนาเพื่อแสวงหากำไรส่วนตัวโดยใช้ทรัพยากรสาธารณะ ไฟฟ้าที่ถูกลักขโมยเป็นทรัพยากรสาธารณะที่จัดสรรให้เพื่อความเป็นธรรมและความมั่นคงทางสังคม การที่บุคคลใดใช้ไฟฟ้าผิดวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะเพื่อนำไปสู่การทำการค้าส่วนตัวในรูปแบบที่รัฐไม่ได้รับรู้หรือจัดเก็บภาษี จึงถือเป็นการเบียดเบียนส่วนรวม (Public Exploitation) ซึ่งขัดต่อหลักความยุติธรรมเชิงกระจาย (Distributive Justice)

2. ความเสียหายที่เกิดขึ้นไม่ใช่เพียงค่าไฟ แต่คือการทำลายความมั่นคงทางพลังงานเมื่อมีการลักไฟฟ้าจำนวนมากในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง ระบบจ่ายไฟย่อมมีความเสี่ยงสูงขึ้น ทั้งไฟตก ไฟเกิน หรือไฟลัดวงจร (เช่นกรณีอาคารร้างถูกดัดแปลงเป็นเหมืองคริปโต) ซึ่งส่งผลต่อผู้บริโภครายอื่นโดยไม่รู้ตัว นี่คือการทำลายสวัสดิการพลังงานที่รัฐต้องจัดสรรอย่างสมดุล

3. ผู้กระทำผิดมักไม่ได้เป็นผู้ด้อยโอกาส แต่เป็นผู้มีทุน มีเทคโนโลยี และมีเจตนาตั้งแต่ต้นความผิดนี้จึงไม่ใช่อาชญากรรมเชิงปัจเจก เช่น ขโมยไฟไปต้มน้ำร้อน แต่เป็นอาชญากรรมเชิงระบบ ซึ่งสะท้อนเจตนาอย่างชัดเจนว่า ต้องการใช้ช่องโหว่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของตนเองโดยไม่คำนึงต่อสังคม ยิ่งสะท้อนหลักการของ White-Collar Crime ซึ่ง Sutherland (1940) เตือนว่า อาชญากรรมปกขาวทำให้โครงสร้างของกฎหมายเสื่อมถอยโดยที่สังคมไม่รู้ตัว

4. อาชญากรรมนี้กัดกินระบบเศรษฐกิจโดยไม่ปรากฏผลภายนอก แต่แทรกซึมลึก ในขณะที่อาชญากรรมรุนแรงส่งผลในระดับบุคคล อาชญากรรมทางเศรษฐกิจเช่นนี้กลับทำให้รัฐสูญเสียรายได้ ระบบไฟฟ้าเสื่อมประสิทธิภาพ และความเชื่อมั่นในรัฐลดลง นี่จึงไม่ใช่เพียงการขโมยไฟ แต่เป็นการเบียดเบียนโครงสร้างเศรษฐกิจและความมั่นคงทางพลังงาน

5. การตีความที่ไม่จำแนกประเภทความผิดทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อระบบกฎหมาย หากผู้ขโมยไฟฟ้าไปใช้ส่วนตัวได้รับโทษเท่ากับผู้ใช้ไฟเพื่อสร้างผลกำไรทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ย่อมขัดกับหลัก Proportionality ซึ่งเป็นรากฐานของรัฐธรรมนูญ (Rule of Law) การไม่จำแนกความผิดตามพฤติการณ์จึงเป็นการตีความที่บั่นทอนความยุติธรรมมากกว่าจะส่งเสริมกฎหมาย

6. เปรียบเทียบกับต่างประเทศแล้ว กฎหมายไทยยังไม่ทันสมัย

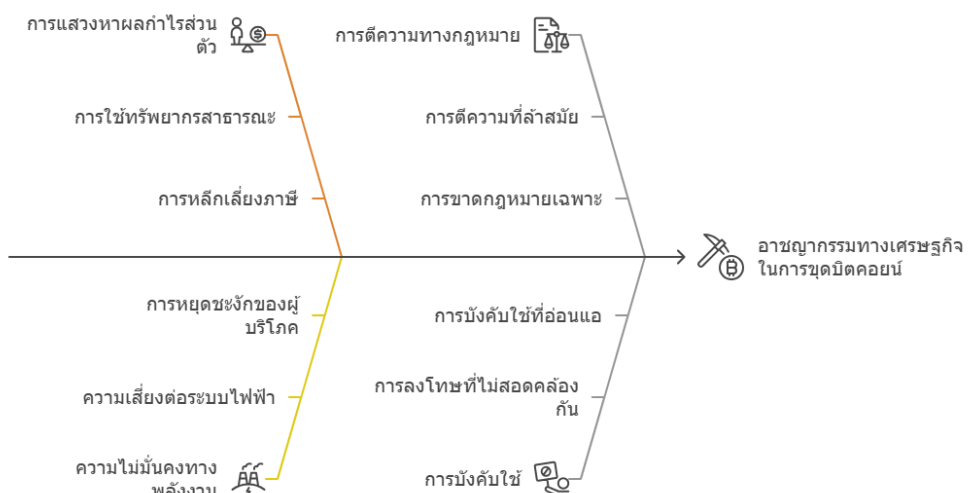
6.1 จีน มีคำพิพากษาที่เพิ่มโทษตามมูลค่าความเสียหาย โดยถือว่าการลักไฟฟ้าเพื่อขุดคริปโตเทียบได้กับการทำลายเศรษฐกิจของรัฐ

6.2 สหรัฐอเมริกา ใช้แนวคิด Theft of Services ที่ไม่ยึดติดกับทรัพย์สินที่จับต้องได้ แต่เน้นการละเมิดโครงสร้างของระบบสาธารณูปโภค

6.3 เกาหลีใต้ แม้ไม่มีโทษอาญาโดยตรง แต่เริ่มมีมาตรการบังคับใช้ทางแพ่ง การคืนประโยชน์ และการยกเลิกสิทธิใช้ไฟฟ้าราคาพิเศษในกรณีมีเจตนาเชิงพาณิชย์ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การบังคับใช้กฎหมายของไทยที่ยังไม่จำแนกประเภทหรือแรงจูงใจของการกระทำ อาจเปิดช่องให้ผู้กระทำความผิดเลือกทำผิดแบบคุ้มค่า โดยไม่มีแรงจูงใจให้ยุติพฤติกรรมผิด

7. ความผิดนี้เป็นภัยกัดกินเศรษฐกิจของชาติจากภายในดังที่ผู้วิจัยเสนอในบทก่อนหน้านี้ ความผิดนี้มีลักษณะบ่อนเซาะจากภายใน (Internal Erosion Of Economic Stability) ซึ่งแตกต่างจากอาชญากรรมทั่วไป เนื่องจากก่อให้เกิด การสูญเสียรายได้ของรัฐแบบถาวร ความไม่มั่นคงของระบบพลังงาน การลดทอนความศรัทธาในระบบกฎหมายหากลงโทษไม่เท่าเทียม ความไม่เป็นธรรมระหว่างผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมาย กับผู้กระทำความผิดที่ไม่ต้องรับต้นทุนเชิงโครงสร้าง

8. ความจำเป็นของการตีความใหม่ หรือบัญญัติกฎหมายเฉพาะการตีความไฟฟ้าเป็นทรัพย์สินที่ศาลฎีกาเคยวางไว้เมื่อปี พ.ศ. 2501 แม้เป็นพื้นฐานสำคัญ แต่ยังไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อพฤติกรรมที่แสวงหากำไรเชิงพาณิชย์ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ หากปล่อยให้ตีความอยู่ภายใต้กรอบเดิม การบังคับใช้กฎหมายจะไม่สามารถตามทันวิวัฒนาการของอาชญากรรมในยุคดิจิทัลได้



ภาพที่ 1 อาชญากรรมทางเศรษฐกิจในการขุดบิตคอยน์



กฎหมายไทยในปัจจุบัน ยังขาดกลไกที่จำแนกประเภทและระดับอันตรายของความผิดฐานลักไฟฟ้าเพื่อขุดบิตคอยน์อย่างเพียงพอ และยังไม่สามารถรับมือกับความซับซ้อนของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ภัยเงียบที่กัดกินโครงสร้างเศรษฐกิจจากภายใน ในการใช้ทรัพยากรสาธารณะโดยหลักเลี่ยงภาษี การสูญเสียรายได้ของรัฐกระทบต่อความมั่นคงทางพลังงาน เสี่ยงต่อเสถียรภาพของระบบพลังงาน การลดทอนความเชื่อมั่นในระบบกฎหมาย

ข้อเสนอแนะเชิงโครงสร้างทางนิติศาสตร์ เพื่อให้สามารถรับมือกับอาชญากรรมลักษณะนี้ได้มีประสิทธิภาพ จึงควร

1. จัดความผิดนี้ ไว้ในหมวดอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้กระทำผิดมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดอาชญากรรมปกขาว (White-Collar Crime) ตามที่ Sutherland (1940) อธิบายว่า เป็นอาชญากรรมที่ก่อผลกระทบทางเศรษฐกิจสูงแม้ไม่ใช้ความรุนแรง ผู้กระทำความผิดมักมีสถานะดี มีทุนทางเทคโนโลยี และตัดสินใจกระทำผิดจากการคำนวณต้นทุน-กำไร ด้วยเหตุนี้ การใช้บทบัญญัติทั่วไป เช่น มาตรา 334 หรือ 335 จึงไม่อาจสะท้อนเจตนาและโครงสร้างผลร้ายที่แท้จริงได้

2. ใช้แนวคิดการกำหนดโทษตามมูลค่าความเสียหาย และแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ การลงโทษแบบไม่จำแนกแรงจูงใจและผลกระทบ ละเมิดหลักนิติธรรมหากใช้บทลงโทษเดียวกันกับผู้ขโมยไฟฟ้าเพื่อต้มบะหมี่ กับผู้ขโมยไฟเพื่อลงทุนชุดคริปโตหลายล้านบาท จะขัดต่อหลักความได้สัดส่วน (Proportionality) ซึ่งเป็นแก่นของรัฐธรรมนูญ (Rule of Law) ดังนั้น ควรมีบทเฉพาะที่กำหนดระดับโทษแตกต่างกันตามลักษณะการกระทำ และผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาค

- 2.2 ออกบทบัญญัติที่แยกพฤติกรรมเชิงแสวงหากำไรออกจากการลักทรัพย์ทั่วไป

- 2.2 ยึดเครื่องมือของรัฐ เช่น Smart Grid ระบบตรวจสอบโหลดผิดปกติมาเป็นแนวร่วมทางกฎหมาย

- 2.3 เสริมแนวคำพิพากษาศาลให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบททางสังคม

แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายที่สามารถดำเนินคดีเกี่ยวกับการลักขโมยไฟฟ้าได้ภายใต้บทบัญญัติทั่วไปของประมวลกฎหมายอาญา แต่องค์ประกอบของความผิด การตีความ และระดับบทลงโทษ ยังขาดความเฉพาะเจาะจงที่จะตอบสนองต่อความซับซ้อนและแรงจูงใจเชิงเศรษฐกิจของการกระทำผิดในลักษณะชุดคริปโตด้วยไฟฟ้าที่ขโมยมา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จัดประเภท อาชญากรรมพลังงานเพื่อประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ เป็นความผิดทางเศรษฐกิจพิเศษ เสนอให้รัฐมนตรีนโยบายจำแนกความผิดเกี่ยวกับพลังงาน เช่น การลักขโมยไฟฟ้าเพื่อขุดบิตคอยน์ เป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่กระทบต่อโครงสร้างรัฐ คล้ายกับการฟอกเงิน



หรือภาษีอากร เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การไฟฟ้า คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถร่วมมือกันดำเนินคดีในลักษณะเชิงยุทธศาสตร์

2. จัดตั้งคณะกรรมการป้องกันการลักใช้พลังงานไฟฟ้าเชิงธุรกิจผิดกฎหมายเป็นหน่วยงานเฉพาะกิจร่วมระหว่างการไฟฟ้า สำนักงานพลังงาน กระทรวงดิจิทัล และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อดำเนินมาตรการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใช้งานไฟฟ้าผิดปกติ โดยใช้เทคโนโลยี Smart Meter และ Big Data เป็นเครื่องมือหลัก

ข้อเสนอแนะเชิงกฎหมาย

1. บัญญัติกฎหมายเฉพาะสำหรับความผิดฐานใช้ไฟฟ้าผิดวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร เสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา หรือบัญญัติกฎหมายใหม่ เช่น พระราชบัญญัติป้องกันการใช้พลังงานโดยมิชอบเพื่อแสวงหากำไร พ.ศ. ... โดยกำหนดนิยามการใช้ไฟฟ้าในลักษณะเป็นธุรกิจโดยไม่ได้รับอนุญาต และกำหนดบทลงโทษตามลำดับมูลค่าความเสียหาย เช่น ความเสียหายเกิน 1 ล้านบาท ให้ถือเป็นความผิดร้ายแรงพิเศษ (Felony-Level Offense)

2. ให้ศาลมีอำนาจสั่งริบอุปกรณ์และทรัพย์สินดิจิทัลที่ได้จากการกระทำความผิด เช่น เครื่องชุดคริปโต กระเป๋าเงินคริปโต (Crypto Wallets) และ Token ที่ได้จากการชุดโดยใช้ไฟฟ้าผิดกฎหมาย เพื่อป้องกันการนำกลับมาใช้ผิดซ้ำอีก

3. เสริมแนวทางการตีความในคำพิพากษาไทยให้ทันสมัย ศาลควรตีความบทบัญญัติทรัพย์สินให้ครอบคลุมพลังงานที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ตามหลักวินิจัยของศาลจีนและสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เกิดการใช้กฎหมายอย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสาธารณะประโยชน์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ติดตั้งระบบตรวจสอบไฟฟ้าผิดปกติอัตโนมัติ เช่น โปรแกรม Ai Load Monitor ที่เปรียบเทียบการใช้ไฟตามเวลาและพื้นที่ หากพบความผิดปกติ ให้เชื่อมต่อกับหน่วยปฏิบัติการทันทีเพื่อเข้าตรวจสอบ โดยใช้แบบจำลองจากรัฐนิวยอร์ก (Usa) และมณฑลเจียงซู (จีน) ที่เคยใช้วิธีนี้จับเหมืองเถื่อนได้สำเร็จ

2. สร้างระบบแจ้งเบาะแสพร้อมรางวัลสำหรับประชาชน เสนอให้มีสายด่วนไฟฟ้าหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ให้ประชาชนแจ้งการลักไฟ พร้อมเงินรางวัลตามสัดส่วนของค่าเสียหายที่รัฐสามารถนำกลับมาได้ (คล้ายระบบในอิหร่านและจีน)

3. ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับยุติธรรมให้เข้าใจอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สอบสวน พนักงานอัยการ และผู้พิพากษา ให้เข้าใจโครงสร้างระบบไฟฟ้า Smart Grid ระบบคริปโต และวิธีใช้พลังงานผิดกฎหมายในการแสวงหากำไร เพื่อให้สามารถสืบสวนและวินิจฉัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ



สรุป

1. การตีความไฟฟ้าเป็นทรัพย์สินต้องพัฒนาให้ทันสมัย แม้ศาลฎีกาไทยจะวางหลักว่าไฟฟ้าเป็นทรัพย์สินที่สามารถลักขโมยได้ แต่การตีความดังกล่าวยังไม่มีมิติทางเศรษฐกิจหรือเชิงเทคโนโลยีเข้าร่วม ดังนั้นการตีความไฟฟ้าในบริบทดิจิทัลควรถูกขยายผลให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ เช่น การขุดบิตคอยน์ โดยอาศัยหลักการตีความตามเจตนารมณ์ของกฎหมายร่วมกับผลกระทบต่อสาธารณสุข

2. การแยกประเภทอาชญากรรมเป็นเครื่องมือสร้างความยุติธรรมเชิงโครงสร้างหากไม่มีการจำแนกพฤติกรรมเชิงพาณิชย์ออกจากกรลักไฟฟ้าทั่วไป ระบบกฎหมายจะไม่สามารถรักษาหลักความได้สัดส่วน (Proportionality) ได้ ความยุติธรรมจึงต้องใช้โครงสร้างการแยกประเภท (Categorical Differentiation) เพื่อสะท้อนอันตรายต่อสังคมและเศรษฐกิจในระดับมหภาค

3. โมเดลโทษตามมูลค่าความเสียหาย มีประสิทธิภาพมากกว่าโทษแบบคงที่การลงโทษโดยพิจารณามูลค่าความเสียหาย เช่น ในระบบจีนหรือสหรัฐอเมริกา มีผลในการป้องปรามและทำให้ผู้กระทำผิดประเมินความเสี่ยงได้อย่างแท้จริง กฎหมายไทยจึงควรพัฒนาโมเดลที่กำหนดระดับโทษตามเกณฑ์ผลกระทบจริง

4. จำเป็นต้องเชื่อมโยงกฎหมายอาญากับนโยบายพลังงานและนโยบายดิจิทัลการลักไฟฟ้าเพื่อขุดคริปโตไม่ใช่เพียงความผิดทางอาญา แต่ยังส่งผลกระทบต่อความมั่นคงพลังงานและเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจดิจิทัล ดังนั้นระบบกฎหมายจึงควรมีความยืดหยุ่นและทำงานร่วมกับกลไกนโยบายสาธารณะ เช่น การตรวจสอบโหนดไฟ้อัตโนมัติ และการรับทรัพย์สินดิจิทัล

ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายและกลไกนโยบายอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถจัดการกับความผิดที่ก่อกวนรัฐจากภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การรักษาความยุติธรรม ความมั่นคงทางพลังงาน และความไว้วางใจในระบบกฎหมายอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ไทยรัฐออนไลน์. (2562). *ลักลอบใช้ไฟฟ้าหลวงมีความผิดอย่างไร?*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/1481345>

วสัทยา ใจมคำ. (2568). *996 Bitcoin Mining Devices Seized In Chon Buri*. Bangkok Post. สืบค้น 2 มีนาคม 2568, จาก <https://www.bangkokpost.com/>

Anderson, K. & Waterhouse, G. (2023). *Former Cohasset Employee Charged with Stealing Thousands from Town to Power Cryptomine*. Retrieved April 29, 2025, from <https://shorturl.asia/H6lhq>



- Ciso Mag. (2022). *Illegal Crypto Mining Is a Huge Drain on A Nation's Power Resources*. Retrieved April 29, 2025, from <https://shorturl.asia/TzloL>
- Levi, M. (2002). Suite Revenge? The Shaping of Folk Devils and Moral Panics About White-Collar Crimes. *The British Journal of Criminology*, 42(3), 595-613.
- Mill, J. S. (2007). *Utilitarianism*. England: Oxford University Press.
- Posner, R. A. (1981). *The Economics of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sutherland, E. H. (1940). White-Collar Criminality. *American Sociological Review*, 5(1), 1-12.





ประสิทธิภาพและข้อจำกัดของการชี้มูลทางวินัยโดยคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการลงโทษในภาครัฐการ*
EFFECTIVENESS AND LIMITATIONS OF DISCIPLINARY FINDINGS
BY THE NATIONAL ANTI-CORRUPTION COMMISSION IN PUNISHING
PUBLIC OFFICIALS IN THE THAI BUREAUCRACY



ธัชฎา มาศ อุไรวรรณ

Thatchadamas Uraiwan

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

Phuket Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: thatchadamas.u@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพและข้อจำกัดของการชี้มูลความผิดทางวินัยโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ช่องว่างระหว่างมติชี้มูลของ ป.ป.ช. กับการดำเนินการจริงของหน่วยงานรัฐ วิเคราะห์ข้อจำกัดของกฎหมาย ความล่าช้าในการดำเนินงาน และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อกระบวนการลงโทษทางวินัย พร้อมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากฎหมายและกลไกเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของระบบการลงโทษในภาครัฐราชการไทยอย่างยั่งยืน โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับกฎหมายปกครอง หลักนิติธรรม ตลอดจนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด และรายงานเชิงสถิติของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนข้อเสนอขององค์กรระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า 1. มติของ ป.ป.ช. แม้จะมีน้ำหนักทางจริยธรรมและกฎหมายแต่ไม่มีผลผูกพันโดยตรงต่อหน่วยงานต้นสังกัดและมีช่องว่างทางกฎหมายที่จำกัดอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ให้มีอำนาจเฉพาะในกรณีความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ทำให้การชี้มูลกรณีอื่นที่อยู่นอกเหนืออำนาจไม่ผูกพัน และผู้บังคับบัญชาต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยใหม่ตามกฎหมายบริหารงานบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจจะเว้นหรือเพิกเฉยต่อการลงโทษ 2. กระบวนการไต่สวนของ ป.ป.ช. มีความล่าช้า ทำให้หลายกรณีผู้ถูกกล่าวหาพ้นจากตำแหน่งหรือเกษียณอายุจนมาตรการลงโทษไร้ผล 3. ไม่มีระบบติดตามหรือ

ประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงานต้นสังกัดหลังได้รับมติ ป.ป.ช. ส่งผลให้การบังคับใช้ขาดความต่อเนื่องและโปร่งใส จึงมีข้อเสนอแนวทางแก้ไข เช่น ปรับปรุงกฎหมายให้มติ ป.ป.ช. มีผลผูกพันมากขึ้น วางกลไกติดตามผลและกำหนดมาตรการหากหน่วยงานเพิกเฉย รวมทั้งเสริมมาตรการป้องกันการใช้อำนาจดุลพินิจโดยไม่เป็นธรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานความรับผิดชอบและเสริมสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสในระบอบราชการไทย

คำสำคัญ: คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.); วินัยข้าราชการ; การชี้มูลความผิดทางวินัย

Abstract

This article aimed to analyze the effectiveness and limitations of disciplinary findings issued by the National Anti-Corruption Commission, particularly the gap between NACC resolutions and actual enforcement by government agencies. The study examined legal constraints, procedural delays, and the resulting impact on disciplinary mechanisms, and proposed legal and policy reforms to enhance the efficiency and credibility of disciplinary actions within the Thai public sector, conducted by the documentary research method, drawing from administrative law principles, the rule of law, legal opinions of the Council of State, rulings of the Supreme Administrative Court, official statistical reports, and recommendations from international organizations. The study was found that: 1. Although NACC resolutions carry ethical and legal weight, they are not legally binding on government agencies. Legal loopholes also limit the NACC's authority to only three types of offenses: malfeasance in office, abuse of official position, and misconduct in the administration of justice. As a result, disciplinary findings outside this scope are non-binding, and agency heads must initiate a new internal disciplinary investigation under civil service law often leading to discretionary inaction or leniency. 2. NACC investigations were frequently delayed, resulting in cases where the accused have already retired or left office, rendering disciplinary actions ineffective. 3. There is no formal system for monitoring or evaluating whether agencies have complied with NACC resolutions, leading to a lack of continuity and transparency in enforcement. The article recommended reforms such as making NACC resolutions legally binding, establishing enforcement follow-up mechanisms, imposing penalties for noncompliance, and limiting discretionary abuse by agency heads. These measures aimed to strengthen



accountability and promote a culture of transparency in Thailand's public administration.

Keywords: National Anti-Corruption Commission (NACC); Civil Service Discipline; Disciplinary Findings

บทนำ

ปัญหาคอร์รัปชันเป็นปัญหาระดับโลกที่ปรากฏในทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งมักมีปัจจัยหลากหลายที่เอื้อต่อการแพร่กระจายของการทุจริตจนกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของรัฐ (สำนักงาน ก.ล.ต., 2567) ประเทศใดที่มีระดับการคอร์รัปชันสูง ย่อมบั่นทอนความสามารถในการแข่งขัน ความเชื่อมั่นของสาธารณชน และเสถียรภาพโดยรวมของประเทศ

สำหรับประเทศไทย ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันถือเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ฝังรากลึกในสังคมไทยมายาวนาน ถูกเปรียบเปรยว่าเป็นมะเร็งร้ายที่กัดกร่อนกลไกของรัฐ และสร้างความเหลื่อมล้ำ ความไม่เป็นธรรม และการบิดเบือนการแข่งขันในทุกระดับจนทำให้องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้จัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2566 ให้อยู่ในอันดับที่ 108 จาก 180 ประเทศ และในปี พ.ศ. 2567 ประเทศไทยได้รับเพียง 34 คะแนน ลดลงจาก 35 คะแนนในปีก่อนหน้า อยู่ในอันดับที่ 107 ของโลก และเป็นอันดับที่ 5 ในกลุ่มประเทศอาเซียน (Transparency International, 2023; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2568) ซึ่งถือเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุดในรอบ 12 ปีที่ผ่านมา สะท้อนภาพรวมของสถานการณ์ทุจริตที่ยังน่าวิตกอย่างยิ่ง

แม้ว่ารัฐไทยจะมีการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ปปท.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นต้น และมีบทบัญญัติกฎหมายหลายฉบับรองรับการดำเนินคดี แต่กระบวนการลงโทษผู้กระทำความผิดทางวินัยยังคงเผชิญข้อจำกัดสำคัญ โดยเฉพาะเกี่ยวกับกลไกการบังคับใช้มติชี้มูลของ ป.ป.ช. ที่ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายโดยตรงกับหน่วยงานต้นสังกัด แม้ว่า ป.ป.ช. จะสามารถชี้มูลความผิดทางวินัยร้ายแรงแก่เจ้าหน้าที่รัฐได้ แต่ผู้มีอำนาจทางปกครอง เช่น ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน ยังสามารถใช้ดุลพินิจไม่ลงโทษทางวินัยหากตีความว่าอยู่นอกเหนืออำนาจของ ป.ป.ช. (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562)

ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ป.ป.ช. มีอำนาจส่งรายงานสำนวนการไต่สวนและคำวินิจฉัยไปยังหน่วยงานต้นสังกัดภายใน 30 วัน เพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัย โดยให้ถือว่าสำนวนของ

ป.ป.ช. เป็นสำนวนทางวินัยโดยสมบูรณ์ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยซ้ำอีก (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2561) แต่ขณะเดียวกันการพิจารณาลงโทษจะต้องเป็นไปตามหลักการของวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาและรักษาความเป็นธรรม (วิรุฬห์ แสงเทียน, 2566)

อย่างไรก็ตาม จากสถิติของสำนักงาน ป.ป.ช. ในปีงบประมาณ 2567 พบว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้รับคำกล่าวหาทั้งหมด 11,662 เรื่อง ที่มาจากช่องทางร้องเรียนหลากหลาย เช่น หนังสือร้องเรียน (46.58%) หนังสือราชการ (23.70%) และบัตรสนเท่ห์ (20.69%) โดยในจำนวนนี้ ร้อยละ 71.93 เป็นคำกล่าวหาที่มีรายละเอียดครบถ้วนตามกฎหมาย ส่วนอีก 28.07% เป็นคำกล่าวหาที่ขาดรายละเอียดสำคัญ เช่น ไม่ระบุชื่อผู้ถูกร้อง หรือไม่มีหลักฐานเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566) นอกจากนี้ ป.ป.ช. ยังมีคดีสะสมมากกว่า 9,000 คดี ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐ และมักเกิดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนภาระงานที่ล้นเกิน และการดำเนินงานที่ล่าช้า

ดังนั้น ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพและข้อจำกัดของการชี้มูลความผิดทางวินัยโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ช่องว่างระหว่างมติชี้มูลของ ป.ป.ช. กับการดำเนินการจริงของหน่วยงานรัฐ วิเคราะห์ข้อจำกัดของกฎหมาย ความล่าช้าในการดำเนินงาน และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อกระบวนการลงโทษทางวินัย พร้อมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากฎหมายและกลไกเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของระบบการลงโทษในภาครัฐราชการไทยอย่างยั่งยืน

การดำเนินการทางวินัยของทางราชการ

การดำเนินการทางวินัยในระบบราชการเป็นกระบวนการที่อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาระเบียบวินัยของข้าราชการและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับอิทธิพลจากหลักการสำคัญในกฎหมายปกครอง ได้แก่ หลักความชอบด้วยกฎหมาย (Principle of Legality) หลักความได้สัดส่วน (Principle of Proportionality) และหลักการพิจารณาอย่างเป็นธรรม (Due Process of Law)

การดำเนินการทางวินัยควรคำนึงถึงการฟังความทั้งสองฝ่าย และความเหมาะสมของโทษเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเป็นธรรม (บุบผา อัครพิมาน, 2549) สอดคล้องกับแนวคิดของ Dicey (1959) ที่เสนอหลักนิติธรรม (Rule of Law) ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเหมือนประชาชนทั่วไป และจะใช้อำนาจได้เท่าที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น

1. หลักความชอบด้วยกฎหมาย (Principle of Legality) เป็นหลักการพื้นฐานในรัฐธรรมนูญและกฎหมายปกครอง โดยกำหนดว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถใช้อำนาจได้เฉพาะเท่าที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น และต้องปฏิบัติตามกฎหมายทุกประการ หากใช้อำนาจเกิน



ขอบเขตหรือไม่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย จะถือเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบ โดย Dicey (1959) ผู้ริเริ่มแนวคิด Rule of Law ระบุว่า ไม่มีบุคคลใดจะถูกลงโทษ ยกเว้นตามกระบวนการของกฎหมายที่บัญญัติไว้อย่างชัดเจน หลักการนี้จึงเป็นการป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจในทางตามอำเภอใจ และเป็นพื้นฐานของรัฐที่ปกครองด้วยกฎหมาย ในทางวินัยของราชการการลงโทษข้าราชการต้องมีมูลฐานทางกฎหมาย เช่น อาศัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือกฎหมายเฉพาะด้าน และต้องไม่ออกคำสั่งโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมายรองรับ

2. หลักความได้สัดส่วน (Principle of Proportionality) เป็นหลักการที่กำหนดว่า การใช้อำนาจของรัฐต้องมีความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ของรัฐกับสิทธิของประชาชน กล่าวคือ การลงโทษหรือจำกัดสิทธิจะต้องไม่เกินความจำเป็น และต้องเหมาะสมกับลักษณะของการกระทำความผิด ซึ่ง Alexy (2010) ได้เสนอว่า หลักการนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. ความจำเป็น (Necessity) คือ เลือกใช้มาตรการที่รุนแรงน้อยที่สุด 2. ความเหมาะสม (Suitability) คือ มาตรการที่ใช้ต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และ 3. ความได้สัดส่วนโดยแคบ (Proportionality in The Narrow Sense) คือ ต้องมีความสมดุลระหว่างผลดีและผลเสียของมาตรการ ในกรณีทางวินัยของราชการจะต้องพิจารณาว่าการกระทำของเจ้าหน้าที่ร้ายแรงพอสมควรกับโทษหรือไม่ หากโทษเกินกว่าเหตุจะขัดต่อหลักความได้สัดส่วน และคำสั่งนั้นอาจเป็นโมฆะ

3. หลักการพิจารณาอย่างเป็นธรรม (Due Process of Law) หรือหลักประกันกระบวนการที่ชอบด้วยกฎหมาย คือ หลักการที่กำหนดว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาต้องได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม มีสิทธิได้รับแจ้งข้อกล่าวหา ได้รับฟังและชี้แจง ได้รับโอกาสต่อสู้คดีอย่างเต็มที่ และคำตัดสินต้องมาจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายและปราศจากอคติ (วนิดา แสงสารพันธ์, 2565) ในระบบราชการไทย หลักการนี้ถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 30 และมาตรา 37 ที่ระบุให้ต้องแจ้งข้อกล่าวหา ให้โอกาสได้โต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน และพิจารณาคำชี้แจงก่อนมีคำสั่งทางปกครอง ตลอดจนในคำสั่งที่ทำเป็นหนังสือต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ข้อกฎหมายที่อ้างอิง ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุน ในการใช้ดุลพินิจ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562) ในบริบทของการดำเนินการทางวินัย หากขาดขั้นตอนเหล่านี้ เช่น ไม่แจ้งข้อกล่าวหาล่วงหน้า หรือเปิดโอกาสได้โต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน จะถือว่าเป็นการละเมิดหลักการพิจารณาอย่างเป็นธรรม และอาจส่งผลให้คำสั่งทางวินัยเป็นโมฆะได้

หลักความชอบด้วยกฎหมาย หลักความได้สัดส่วน และหลักการพิจารณาอย่างเป็นธรรม จึงถือเป็นรากฐานสำคัญของการควบคุมอำนาจของรัฐในการลงโทษทางวินัย โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางมิชอบ รักษาสิทธิของเจ้าหน้าที่ผู้ถูกกล่าวหา และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของระบบราชการในสายตาประชาชน การลงโทษทางวินัยถือเป็นกระบวนการ

ทางปกครองที่ต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และหากละเลยขั้นตอนเหล่านี้จะส่งผลให้คำสั่งลงโทษเป็นโมฆะ (ภัสวรรณ อุซุงศ์อมร, 2560)

จากแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินการทางวินัยของราชการไทยจำเป็นต้องอาศัยทั้งกรอบทางกฎหมายที่ชัดเจน กลไกตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และการยึดหลักนิติธรรมอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดความยุติธรรมทั้งต่อผู้ถูกกล่าวหาและต่อผลประโยชน์สาธารณะ

การดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ ของรัฐกรณีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ข้อมูลความผิดที่ไม่ใช่การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดกรณีที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมซึ่งครอบคลุมทั้งทางวินัยและทางอาญา การไต่สวนและวินิจฉัยจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) (กองกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน, 2564)

ในกรณีที่ ป.ป.ช. ข้อมูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่ไม่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ ป.ป.ช. นั้น คณะกรรมการกฤษฎีกาได้ให้ความเห็นในเรื่องเสร็จที่ 784/2562 ว่า คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจเฉพาะในกรณีความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) ดังนั้น หาก ป.ป.ช. มีมติข้อมูลความผิดทางวินัยที่อยู่นอกเหนือจากฐานความผิดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งถอดถอนต้องพิจารณาดำเนินการทางวินัยเอง โดยตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ตามหนังสือลับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ นร 1011/ล 2124 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2563 ระบุว่า หาก ป.ป.ช. ข้อมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 85(4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่ไม่ใช่ฐานทุจริตต่อหน้าที่ ผู้มีอำนาจไม่สามารถถือสำนวนการไต่สวนของ ป.ป.ช. เป็นสำนวนสอบสวนวินัยได้โดยตรง ต้องดำเนินการสอบสวนวินัยใหม่ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ พบ. 8/2562 และในกรณีที่ ป.ป.ช. ข้อมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/185 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2563 ชี้ว่า มติของ ป.ป.ช. ดังกล่าวไม่มีผลผูกพันตามมาตรา 91 และ 92 ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ และพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (สำนักงานมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ., 2557) ดังนั้น การดำเนินการทางวินัยยังต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย และให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้สิทธิในการแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ การที่ ป.ป.ช.



ข้อมูลความผิดทางวินัยในกรณีอื่นที่มีใช้ความผิดฐานทุจริต ผู้มีอำนาจทางวินัยยังสามารถใช้ข้อมูลจากสำนวนของ ป.ป.ช. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาได้ แต่ไม่สามารถใช้แทนการสอบสวนตามกระบวนการวินัยได้โดยตรง เว้นแต่จะมีบทบัญญัติในกฎหมายหรือคำวินิจฉัยที่ให้อำนาจเช่นนั้นโดยชัดแจ้ง นอกจากนั้นตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 1177/2564 ระบุว่า หาก ป.ป.ช. ใช้ข้อมูลความผิดทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ในเรื่องที่เจ้าหน้าที่เคยถูกลงโทษทางวินัยไปแล้ว แต่ในคราวใหม่ข้อมูลเป็นฐานผิดอื่น ให้ถือว่าสามารถใช้สำนวนของ ป.ป.ช. เป็นสำนวนสอบสวนทางวินัยได้โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนซ้ำ

ดังนั้น การดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ ป.ป.ช. ใช้มูลความผิดซึ่งไม่ใช่ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ยังต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และไม่สามารถยึดสำนวนของ ป.ป.ช. มาใช้ในการลงโทษโดยตรง เว้นแต่จะเข้าเงื่อนไขตามที่กฎหมายหรือคำวินิจฉัยกำหนดไว้ชัดแจ้ง

ปัญหาและข้อจำกัดของการลงโทษทางวินัยตามการชี้มูลของ ป.ป.ช.

การดำเนินการลงโทษทางวินัยตามมติชี้มูลของคณะกรรมการ ป.ป.ช. นอกจากปัญหาขอบเขตอำนาจของ ป.ป.ช. แล้วยังเผชิญปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบการควบคุมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

1. หน่วยงานราชการไม่ดำเนินการตามมติชี้มูลของคณะกรรมการ ป.ป.ช. แม้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จะมีอำนาจตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญในการชี้มูลความผิดทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ในทางปฏิบัติ มติของ ป.ป.ช. กลับไม่ถือเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีผลผูกพันทางกฎหมายโดยตรง ถูกกลบด้วยกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงของผู้บังคับบัญชาที่ยังสามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณาว่าจะดำเนินการลงโทษหรือไม่ (จันทิรา ปัญญาทรง, 2565) เปิดช่องให้ผู้มีอำนาจในหน่วยงานสามารถเพิกเฉย หรือลดทอนมาตรการลงโทษได้โดยอ้างเหตุผลว่ามติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ ป.ป.ช. ตลอดจนการยกกระบวนการหรือหลักนิติธรรม เช่น การไม่ฟังความผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ หรือการตีความเจตนาของผู้กระทำผิดแตกต่างจาก ป.ป.ช.

เนื่องจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ในการไต่สวนข้อเท็จจริงและชี้มูลความผิดวินัยเฉพาะความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่เท่านั้น การที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ไต่สวนข้อเท็จจริงและชี้มูลความผิดทางวินัยในความผิดฐานอื่นเป็นการกระทำที่ไม่มีอำนาจตามกฎหมาย มติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ชี้มูลดังกล่าวจึงไม่ผูกพันผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะถือเอารายงานการไต่สวนข้อเท็จจริงและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. มาเป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไม่ได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ

ข้าราชการพลเรือนก่อนจึงจะพิจารณาลงโทษได้ หากผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงโทษโดยไม่ได้อำนาจตามวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน คำสั่งลงโทษดังกล่าวจะถือว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายจะถูกพิพากษาเพิกถอนคำสั่งลงโทษดังกล่าว

ศาลปกครองสูงสุดยังได้วางหลักไว้ในคดีหมายเลขแดงที่ อ.1037/2558 ว่า ป.ป.ช. มีอำนาจไต่สวนและชี้มูลเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้อกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการและในการยุติธรรมเท่านั้น หากชี้มูลความผิดอื่นที่อยู่นอกอำนาจหน้าที่ มติดังกล่าวไม่ผูกพันหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

หากพิจารณากรอบการประเมินของ Transparency International (2023) ประเทศที่มีระบบต่อต้านคอร์รัปชันมีประสิทธิภาพ มักจะให้ความวินิจฉัยขององค์กรอิสระมีผลผูกพันในทางปฏิบัติ และกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่ชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทยที่ยังคงใช้ระบบส่งต่อเพื่อพิจารณาใหม่ โดยไม่มีบทลงโทษแก่ผู้เพิกเฉยต่อมติ

2. ความล่าช้าในการดำเนินงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. รายงานของสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. (2567) และงานวิจัยของประทีป ทับอัตรานนท์ (2566) ชี้ให้เห็นถึงปัญหาหลักของกระบวนการตรวจสอบและชี้มูลความผิดของ ป.ป.ช. คือ ความล่าช้าในการดำเนินการ ซึ่งในบางกรณีใช้ระยะเวลาหลายปีนับจากวันรับเรื่องร้องเรียนจนถึงวันชี้มูล ส่งผลให้มติที่ออกมานั้นไม่สามารถนำไปใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่ผู้กระทำความผิดพ้นจากราชการ ส่งผลให้บางกรณีมติ ป.ป.ช. ไม่สามารถนำไปสู่การลงโทษได้ทันเวลา ซึ่งสาเหตุเกิดจากการที่ คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาสำนวนการไต่สวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นและสำนวนการไต่สวนเพื่อชี้มูลความผิดทุกสำนวนก่อให้เกิดการคั่งค้างและความล่าช้า ทำให้สังคมเสื่อมศรัทธาในกระบวนการยุติธรรมในการนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษ และยิ่งผลให้ผู้กระทำผิดและผู้อื่นไม่เกรงกลัวกฎหมายกล่าวถึงมีอกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่อันไม่เป็นไปตามแนวคิดการลงโทษเพื่อข่มขู่หรือปราบปราม (Deterrence) หรือการลงโทษเพื่อกำจัดหรือปราบปรามการกระทำผิด (Crime Control Policy)

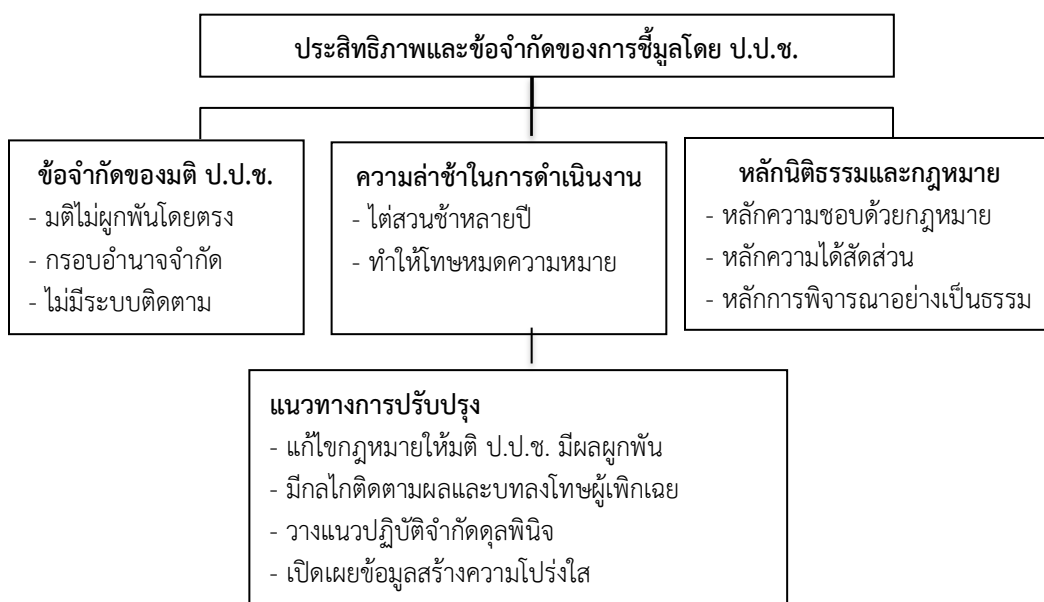
Transparency International (2023) เน้นย้ำว่า หน่วยงานตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีกรอบเวลาที่แน่นอน (Time-Bound Mechanisms) ในการดำเนินคดีและการลงมติ โดยระยะเวลาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและศักยภาพในการบังคับใช้ขององค์กรต่อต้านการทุจริต

ปัญหานี้จึงไม่ใช่เพียงประเด็นทางเทคนิคในการจัดการภาระงานของ ป.ป.ช. เท่านั้น แต่ยังสะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบที่ขาดทรัพยากร ขาดการจัดลำดับความสำคัญ และไม่มีกลไกเร่งรัดคดีที่มีผลกระทบสูง ซึ่งหากไม่มีการปฏิรูประบบและวิธีการทำงานภายในอย่างเร่งด่วน ก็ยากที่ ป.ป.ช. จะสามารถทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างแท้จริง



3. ขาดระบบติดตามหรือประเมินผลหลังมติชี้มูล เมื่อ ป.ป.ช. ส่งมติไปยังหน่วยงานต้นสังกัด กลับไม่มีระบบติดตามหรือรายงานผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทำให้มติขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพทางการปฏิบัติ ไม่มีบทลงโทษหากหน่วยงานเพิกเฉยหรือดำเนินการล่าช้า ซึ่งต่างจากระบบราชการในหลายประเทศที่องค์กรตรวจสอบสามารถใช้มาตรการบังคับ เช่น การเสนอปลดผู้บังคับบัญชา หรือการเปิดเผยรายชื่อหน่วยงานที่ไม่ดำเนินการต่อสาธารณะ (Transparency International, 2023) ในระยะยาว หากไม่มีการจัดให้มีกลไกติดตามและรายงานผลการดำเนินการที่เป็นระบบ ทั้งภายใน ป.ป.ช. และหน่วยงานภายนอก จะทำให้มติของ ป.ป.ช. กลายเป็นเพียงเอกสารแนะนำที่ไม่มีผลในเชิงปฏิบัติ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบในภาครัฐและทำลายความน่าเชื่อถือขององค์กรอิสระอย่าง ป.ป.ช.

จากประเด็นทั้งหมดข้างต้น แสดงให้เห็นว่ากลไกการลงโทษทางวินัยตามมติ ป.ป.ช. ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างทางกฎหมาย เพิ่มบทบัญญัติที่ทำให้มติ ป.ป.ช. มีผลผูกพันมากยิ่งขึ้น และพัฒนาแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินการในระดับปฏิบัติ



ภาพที่ 1 ประสิทธิภาพและข้อกำหนดของการชี้มูลโดย ป.ป.ช.

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพและข้อกำหนดของการชี้มูลทางวินัย โดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) คือ ข้อกำหนดเชิงโครงสร้างและกฎหมาย เนื่องจากมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย

โดยตรงต่อหน่วยงานต้นสังกัดส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ช่องว่างทางกฎหมายในการดุลพินิจพิจารณาโทษแตกต่างจากมติ ป.ป.ช. นอกจากนั้นอำนาจของ ป.ป.ช. มีเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมทำให้การชี้มูลกรณีอื่นจึงไม่ผูกพัน และต้องส่งให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนใหม่ อีกทั้งการไม่มีระบบติดตามหรือประเมินผลหลังมติชี้มูล ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ ความล่าช้าในกระบวนการไต่สวนและชี้มูลความผิดของ ป.ป.ช. ใช้เวลายาวนาน หลายคดีใช้เวลากว่าหลายปีทำให้ผู้ถูกกล่าวหาพ้นจากราชการหรือหมดอายุความส่งผลให้การลงโทษไม่สามารถเกิดขึ้นได้ทันทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาที่ได้รับจากการศึกษา ได้แก่ ปรับปรุงกฎหมายให้มติ ป.ป.ช. มีผลผูกพันในทางปฏิบัติอย่างชัดเจน วางกลไกติดตามและกำหนดบทลงโทษต่อหน่วยงานที่เพิกเฉยหรือดำเนินการล่าช้า จัดทำแนวปฏิบัติลดการใช้ดุลพินิจโดยไม่เป็นธรรม และเพิ่มมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เร่งรัดคดีที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งสูง และเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อเสริมความโปร่งใสและสร้างแรงกดดันทางสังคม

สรุป

ประสิทธิภาพและข้อจำกัดของการชี้มูลความผิดทางวินัยโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) นั้น แม้ว่ามติของ ป.ป.ช. จะมีน้ำหนักเชิงกฎหมายและจริยธรรมแต่กลับไม่มีผลผูกพันในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงต่อหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นช่องว่างสำคัญที่บั่นทอนกลไกการลงโทษทางวินัยและกระบวนการปราบปรามการทุจริต การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง เช่น การไม่มีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครองของมติ ป.ป.ช. การใช้ดุลพินิจที่กว้างขวางของหน่วยงานต้นสังกัดได้โดยเฉพาะการชี้มูลความผิดฐานอื่นที่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. การขาดระบบติดตามผล การดำเนินงานที่ล่าช้าของ ป.ป.ช. และการแทรกแซงจากโครงสร้างอำนาจและความสัมพันธ์ทางการเมืองทั้งหมดนี้สะท้อนถึงระบบวินัยภาครัฐที่ยังไม่สามารถรับประกันความรับผิดชอบและคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีข้อเสนอแนะจากสภาพปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ให้กำหนดให้มติชี้มูลความผิดทางวินัยของ ป.ป.ช. มีผลในทางกฎหมายที่ชัดเจนและผูกพันต่อหน่วยงานต้นสังกัดในระดับที่กำหนดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชานำไปสู่การเพิกเฉยหรือลดทอนมาตรการลงโทษ

2. กำหนดกลไกกำกับ ติดตาม และประเมินผลหลังมติชี้มูล ควรจัดให้มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัดหลังได้รับมติ ป.ป.ช. อย่างเป็นระบบ เช่น



การรายงานผลภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมเปิดเผยต่อสาธารณชน และให้อำนาจ ป.ป.ช. หรือองค์กรกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือนดำเนินการกรณีหน่วยงานไม่ปฏิบัติตามหรือเพิกเฉย

3. วางแนวทางจำกัดการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรม ควรจัดทำแนวปฏิบัติ (Guidelines) ที่ชัดเจนสำหรับผู้มีอำนาจในการลงโทษในหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อจำกัดความเสี่ยงในการใช้ดุลพินิจที่อาจเอื้อประโยชน์ต่อผู้กระทำผิด และกำหนดความรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ที่ละเลยหรือเพิกเฉยต่อการดำเนินการตามมติ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). *การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดที่มีใช้การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้สวนและวินิจฉัยชี้มูลความผิดที่เกี่ยวข้องกัน*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/0FrRx>
- กองกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน. (2564). *แนวความคิดเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกาในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยตามการชี้มูลความผิดของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- จันทิรา ปัญญาทรง. (2565). *ปัญหาการดำเนินการลงโทษภายหลังคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <http://www.lawgrad.ru.ac.th/Abstracts/ClickLink/1228>
- บุบผา อัครพิมาน. (2549). *หลักกฎหมายทั่วไป*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=920>
- ประทีป ทับอรรถานนท์. (2566). *ปัญหาและอุปสรรคด้านความล่าช้าในการดำเนินการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 15(2), 369-390.
- ภัสวรรณ อุซุงพงค์อมร. (2560). *หลักกฎหมายทั่วไปในกฎหมายปกครองไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 9(2), 549-577.
- วนิดา แสงสารพันธ์. (2565). *หลักกฎหมายปกครองและวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- วิรุฬห์ แสงเทียน. (2566). *ความเห็นส่วนตน คำวินิจฉัยที่ 10/2566 ศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง พิจารณาที่ 4/2566*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/VbXhP>
- สำนักงาน ก.ล.ต. (2567). *การทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption)*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.sec.or.th/cgthailand/TH/Pages/corruption.aspx>



- สำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. (2567). รายงานสถานการณ์การทุจริตประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/a67MU>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การดำเนินการทางวิจัยกับพนักงานเทศบาล กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดที่ไม่ใช่การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/7Kp5S>
- _____. (2562). พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/L2k8l>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). เกร็ดความรู้... สู้ทุจริต เรื่อง สถิติการตรวจรับคำกล่าวหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565-30 เมษายน 2566). สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/x95Jz>
- _____. (2568). ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย 2567. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/Qb1KH>
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพจน์มิชอบใน สศช. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/snuVx>
- สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. (2557). ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2561). พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2561. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/052/1.PDF>
- Alexy, R. (2010). *A theory of constitutional rights*: Oxford: Oxford university press.
- Dicey, A. V. (1959). *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*. London: Macmillan.
- Transparency International. (2023). *Corruption Perceptions Index*. Retrieved May 20, 2025, from <https://www.transparency.org/en/cpi/2023>





อีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนไทย-จีน : โอกาสและความท้าทาย ของ SMEs ไทยกับตลาดจีน*

CROSS-BORDER E-COMMERCE THAILAND - CHINA: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR THAI SMEs IN THE CHINESE MARKET



ระพีพร มหาพรหม, ประภัสสร ไพบูลย์จิตติพรชัย, รุ่งรติศ เมืองลือ

Rapeeporn Mahaprom, Prapatsorn Phaibunthitipornchai, Rungradith Muanglue

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Phetchaburi Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: rapeeporn.mah@mail.pbru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการขยายอำนาจทางเศรษฐกิจของรัฐบาลจีนผ่านธุรกิจอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน โดยวิเคราะห์ปัจจัยทางเทคโนโลยี วัฒนธรรม กฎหมาย และโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการจีน และผลกระทบที่ผู้ประกอบการไทยได้รับ จากสถานการณ์ดังกล่าว บทความนี้ได้ใช้วิธีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการค้าอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน โดยเฉพาะกรณีไทยและจีน วิเคราะห์และทบทวนเอกสารทางวิชาการ รายงานจากองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อีกทั้งข้อมูลเครือข่ายออนไลน์ ในการวิเคราะห์ความสำเร็จของผู้ประกอบการจีนในการค้าธุรกิจอีคอมเมิร์ซข้ามแดน พบว่า รัฐบาลจีนได้มีการเจรจาทางด้านข้อตกลงในนำเข้าสินค้าเข้าสู่ประเทศไทย ทำให้สินค้าจากจีนไม่ต้องเสียภาษีในการนำเข้า ส่งผลให้ผู้ประกอบการไทยต้องแบกรับภาระและต้นทุนที่มากกว่าผู้ประกอบการจีน ในทางกลับกันหากผู้ประกอบการไทยต้องการทำการค้าข้ามพรมแดนกลับมีต้นทุนทางการค้าหลายอย่างที่สูงกว่าผู้ประกอบการจีน อีกทั้งไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากรัฐบาลไทย จึงทำให้เสียเปรียบในการการแข่งขันในตลาดต่างประเทศเป็นอย่างมาก จากประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่ท้าทายของรัฐบาลไทยในการแก้ปัญหาและคิดหาวิธีการผลักดันให้ผู้ประกอบการไทยเข้าสู่ตลาดการค้าออนไลน์ข้ามพรมแดน เพื่อที่จะสามารถแข่งขันและพร้อมเข้าสู่ตลาดอิเล็กทรอนิกส์ข้ามพรมแดน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: อีคอมเมิร์ซ; การค้าระหว่างประเทศ; วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



Abstract

This article examined the economic expansion of the Chinese government through cross-border e-commerce, analyzing the technological, cultural, legal and infrastructural factors that contributed to the success of Chinese entrepreneurs. The Chinese government has actively encouraged its entrepreneurs to invest abroad, resulting in an influx of Chinese products into Thailand, which has had a direct impact on Thai businesses. This situation presented both opportunities and challenges for Thai SMEs in the Chinese market. The article utilized a literature review of relevant research on cross-border e-commerce, particularly between Thailand and China, as well as reports from government and private sector organizations, and online networks, to analyze the success of Chinese entrepreneurs in cross-border e-commerce. The article concluded that the Chinese government has negotiated import agreements that enable Chinese products to enter Thailand without incurring import taxes, thus placing a heavier burden on Thai entrepreneurs who face higher costs compared to their Chinese counterparts. In contrast, Thai entrepreneurs seeking to engage in cross-border trade face elevated commercial costs and limited support from the Thai government, resulting in a significant disadvantage in international competition. These challenges posed a substantial issue for the Thai government, which must find effective ways to support and empower Thai entrepreneurs in order to facilitate their participation in cross-border online trade and enhance their competitiveness in the global e-commerce market.

Keywords: E-Commerce; International Trade; Small and Medium Enterprises (SMEs)

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ตลาดอีคอมเมิร์ซเติบโตอย่างรวดเร็ว และประเทศจีนถือว่าเป็นประเทศที่มีการซื้อขายผ่านออนไลน์ขนาดใหญ่ โดยในปี พ.ศ. 2565 มีมูลค่าการซื้อขายผ่านอีคอมเมิร์ซกว่า 40.2 ล้านล้านหยวน (ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2566) เนื่องจากตลาดคอมเมิร์ซในประเทศจีนนั้นปัจจุบันยังมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ประกอบกับนโยบายผลักดันและสนับสนุนให้วิสาหกิจออกไปลงทุนยังต่างประเทศ พร้อมทั้งมีหน่วยงานช่วยเหลือการในการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ และประเทศไทยถือเป็นเป้าหมายหนึ่งที่กลุ่มผู้ประกอบการจีนสนใจเข้ามาลงทุน และไทยก็กลายมาเป็นคู่ค้าสำคัญของจีนที่มีการ



ส่งออกสินค้าผ่านอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนในภูมิภาคอาเซียนรองจากอินโดนีเซีย (ไทยพีบีเอส, 2567)

จากหลายปีที่ผ่านมา จะเห็นว่าอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนเป็นช่องทางทำกำไรให้กับผู้ประกอบการที่เล็งเห็นโอกาส แต่อย่างไรก็ตามการทำธุรกิจข้ามชาตินั้นยังมีข้อจำกัดอีกมากมายที่เราต้องศึกษาอย่างรอบคอบ ในทางปฏิบัตินั้นการทำธุรกิจออนไลน์ข้ามพรมแดนมีขั้นตอนและกระบวนการที่ยุ่งยาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกฎหมายและข้อจำกัดในการซื้อขาย รวมไปถึงเรื่องภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค ช่องทางการจ่ายเงิน ค่าใช้จ่ายด้านการขนส่ง ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับธุรกิจอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน

จากสถานการณ์ที่ผ่านมา ผู้ประกอบการไทยมีความพยายามในการนำสินค้าเข้าสู่ตลาดอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน แต่ยังประสบปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถไปถึงเป้าหมายได้ จึงกลายเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนั้นบทความนี้ต้องการวิเคราะห์ถึงปัญหาและเผยแพร่ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการค้าผ่านระบบอีคอมเมิร์ซ ข้ามพรมแดน ระหว่างจีนและไทย สร้างโอกาสให้ SMEs ไทยมากขึ้นเพียงใด บทความนี้จะได้ใช้แนวคิดระบอบการเคลื่อนย้าย (Mobility Regime) (Schiller & Salazar, 2013) มาใช้ในการวิเคราะห์ และใช้ทฤษฎีหลักการการค้าระหว่างประเทศ และงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการค้าอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน รายงานจากองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบจากนโยบายการค้า เช่น การลดภาษีศุลกากร หรือการเปิดเสรีทางการค้า ที่มีต่อการเติบโตของอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน เพื่อช่วยให้การศึกษาเป็นไปอย่างครอบคลุม

บทบาทการค้าออนไลน์บนแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนของจีน

จากข้อมูลของกระทรวงพาณิชย์จีนจะเห็นว่า ช่วงเวลาที่ผ่านมา อุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซของประเทศจีนมีมูลค่าการค้าที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี โดยในปี พ.ศ. 2566 มูลค่าการค้าปลีกออนไลน์ของจีนสูงถึง 15.42 ล้านล้านหยวน เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.82 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2565 ซึ่งทำให้ประเทศจีนได้ครองตำแหน่งตลาดค้าปลีกออนไลน์ที่ใหญ่ที่สุดในโลกเป็นระยะเวลา 11 ปีติดต่อกัน (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2567) จากตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและความต้องการที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องของตลาดค้าปลีกออนไลน์ในจีน โดยปัจจุบัน แพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซในจีนได้กลายมาเป็นหนึ่งในช่องทางการจัดจำหน่ายที่สำคัญของอุตสาหกรรมค้าปลีกในจีน และเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของชาวจีนรุ่นใหม่

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ธุรกิจอีคอมเมิร์ซภายในประเทศจีนได้เติบโตอย่างก้าวกระโดด และมีแนวโน้มที่จะครองส่วนแบ่งในตลาดการค้ารูปแบบดั้งเดิมเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ซึ่งในปัจจุบันการสั่งซื้อผ่านระบบอีคอมเมิร์ซของจีน ไม่เพียงแต่เป็นการซื้อขายภายในประเทศเท่านั้น แต่การค้าผ่านระบบ E-Commerce ข้ามพรมแดน ก็ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน เมื่อดู



ข้อมูลจากกรมศุลกากรจีนจากปี 2562-2566 แสดงให้เห็นว่าการนำเข้าและส่งออกอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนของจีนมีมูลค่า 1.29 1.63 1.92 2.06 และ 2.37 ล้านล้านหยวน (China Business Intelligence Network, 2024) ตามลำดับ จะเห็นว่าในช่วงห้าปีที่ผ่านมา การนำเข้าและส่งออกอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนในประเทศจีนเพิ่มขึ้น 1.2 เท่า

เมื่อพิจารณาจากภาคการผลิตของจีน จะเห็นว่าตั้งแต่ที่ประเทศจีนเข้าร่วมองค์การการค้าโลก WTO ในปี พ.ศ. 2544 จีนได้ก้าวขึ้นมาเป็นโรงงานโลก ซึ่งเป็นภาคการผลิตที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก ทำให้รัฐบาลจีนต้องผลักดันในการระบายสินค้าสู่ต่างประเทศ และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 เป็นช่วงที่จีนเริ่มมีกลยุทธ์ที่เน้นการส่งออกและเข้ามาแข่งกับธุรกิจไทยโดยตรง อีกทั้งกำลังการผลิตที่มีเหลืออยู่ในจีนค่อนข้างมาก ดังนั้นภาครัฐของจีนจึงได้ก่อตั้งโครงการส่งเสริมการค้า E-Commerce ระหว่างประเทศ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า การค้าผ่านระบบ E-Commerce ข้ามพรมแดน ซึ่งเป็นนโยบายส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ประกอบการหรือวิสาหกิจอีคอมเมิร์ซ ออกไปลงทุนดำเนินธุรกิจแพลตฟอร์มจำหน่ายสินค้าในต่างประเทศมากขึ้น จากตัวเลขสถิติของปี พ.ศ. 2566 สูงถึง 50.57 ล้านล้านหยวน ปี พ.ศ. 2565 มีมูลค่าการซื้อขายผ่านอีคอมเมิร์ซ 40.2 ล้านล้านหยวน และในปี พ.ศ. 2565 มีการค้าผ่านระบบอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน สูงถึง 2.11 ล้านล้านหยวน แบ่งเป็นการส่งออกผ่านอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน 1.55 ล้านล้านหยวน และนำเข้าผ่านอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน 5.6 แสนล้านหยวน (Fujian Provincial Department of Commerce, 2024) เห็นได้ว่า รัฐบาลจีนได้ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นผู้ประกอบการในทุกระดับเข้าสู่การจำหน่ายสินค้าผ่านอีระบบคอมเมิร์ซมากขึ้น และการค้าอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนยังเป็นแรงขับเคลื่อนการส่งออกให้เติบโตได้

การพัฒนาพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ข้ามพรมแดนของประเทศจีน

เนื่องจากพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ข้ามพรมแดน เป็นการมุ่งเน้นการนำเข้าและส่งออกสินค้าเพื่อจำหน่ายบนแพลตฟอร์มออนไลน์ สามารถทำได้ง่ายกว่าการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าแบบปกติ เมื่อปี 2564 จีนมีมูลค่าการค้ากับต่างประเทศรูปแบบ CBEC กว่า 306,976 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ ขยายตัวร้อยละ 15 คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.9 ของมูลค่าการค้ากับต่างประเทศทั้งหมดของจีน โดยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาอุตสาหกรรม CBEC ของจีนขยายตัวกว่า 10 เท่า (China Business Intelligence Network, 2024) และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวสูงขึ้น ซึ่ง CBEC จะกลายเป็นช่องทางการค้ากับต่างประเทศที่สำคัญในอนาคตและอาจเป็นโอกาสที่สำคัญของผู้ประกอบการไทยและจีน

จากข้อมูลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติของจีน ในปี พ.ศ. 2561-2566 มูลค่าการค้าปลีกออนไลน์ของจีนเติบโตขึ้น 6.41 ล้านล้านหยวน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี ร้อยละ 14 และคาดการณ์ว่ามูลค่าการค้าปลีกออนไลน์จะยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (China Business Intelligence Network, 2024) ทั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการเติบโตของตลาดอีคอมเมิร์ซจีน และ



โอกาสในการเข้าสู่ตลาดของผู้ประกอบการจากความต้องการของผู้บริโภคในตลาดที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี

ปัจจุบันรัฐบาลจีนมีการจัดตั้งเขตนำร่องบูรณาการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ข้ามพรมแดน (China Cross-Border E-Commerce Comprehensive Pilot Zone) มากถึง 165 แห่งทั่วจีน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1. ส่งเสริมการส่งออกสินค้า SMEs จีน เพื่อจำหน่ายในแพลตฟอร์มออนไลน์ในต่างประเทศ และ 2. ส่งเสริมการนำเข้า สินค้าจากต่างประเทศเพื่อมาจำหน่ายบนแพลตฟอร์มออนไลน์ในจีน (ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน), 2563) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 รัฐบาลจีนส่งเสริมให้กลุ่มทุนแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซจีนขยายธุรกิจในตลาดเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ระบบการขนส่ง รวมไปถึงการวางโครงสร้างเขตธุรกิจใหม่ จึงเป็นโมเดล Cross Border E-commerce ขณะเดียวกันรัฐบาลก็ยังได้ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ เพื่อพัฒนาด้านโทรคมนาคมให้ชาวจีนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะเทคโนโลยี 5G ที่ช่วยอำนวยความสะดวกด้าน E -Payment ทำให้ธุรกิจแลกเปลี่ยนข้อมูลเร็วขึ้น ระบบโลจิสติกส์พัฒนาขึ้น เกิดการขนส่งที่รวดเร็วถึงจุดหมายปลายทางได้อย่างแม่นยำ เกิดเป็นระบบเงินหมุนเวียนเข้าสู่การลงทุนของภาครัฐ เพื่อให้ภาครัฐนำเงินที่ได้กลับมาลงทุนขยายโครงสร้างพื้นฐานด้านอื่น ๆ ต่อไป

การค้าผ่านระบบอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนระหว่างจีนกับไทย

จากข้อมูล KKP Research ได้สะท้อนให้เห็นว่าการส่งออกสินค้าจีนมายังไทยได้เพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของปริมาณและการกระจายตัวไปสู่หลายหมวดสินค้าหลายประเภท โดยในช่วงปี 2017-2022 ไทยขาดดุลการค้ากับจีนมากเป็นอันดับสองในอาเซียน (ณชา อนันต์โชติกุล, 2567) และเป็นหนึ่งประเทศที่การขาดดุลกับจีนเพิ่มขึ้นเร็วที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์การเติบโตของเศรษฐกิจจีนที่เน้นการส่งออกมากขึ้น ประกอบกับช่วงที่ผ่านมาเทรนด์การซื้อขายผ่านช่องทางออนไลน์ในประเทศไทยได้เติบโตอย่างรวดเร็ว จากข้อมูลจากกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม บ่งชี้ว่า มูลค่าของอีคอมเมิร์ซในไทยเติบโตเฉลี่ยถึงปีละ 10.5% ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา โดยการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่เร่งให้ผู้บริโภคหันมาใช้ช่องทางออนไลน์ในการสั่งซื้อสินค้าและบริการมากขึ้น ทำให้ในปี พ.ศ. 2566 ธุรกิจ E-Commerce มีมูลค่าโดยรวมอยู่ที่ราว 5.96 ล้านล้านบาท ซึ่งมีสัดส่วนกว่า 50% (กองบรรณาธิการ Policy Watch, 2567) ของมูลค่าธุรกิจ ทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดอีคอมเมิร์ซในประเทศไทยที่มีทั้งผู้ประกอบการไทยและจีน

1. สถานการณ์อีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน CBEC จากประเทศจีนส่งออกไปยังประเทศไทย สินค้าจากจีนกำลังครองตลาดไทยมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการไทยเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงจากสินค้านำเข้าราคาถูกของจีน โดยเฉพาะแพลตฟอร์ม เช่น Shein และ TikTok ที่ใช้กลยุทธ์การตลาดและการผลิตต้นทุนต่ำ ขยายตลาดอีคอมเมิร์ซทั่วโลก ทำให้ผู้ประกอบการไทยยาก

ที่จะแข่งขันได้ ผู้ผลิตสินค้าไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันจากสินค้าจีนราคาถูกทั้งในตลาดส่งออกและในประเทศ ทำให้หลายโรงงานปิดตัวลง หรือหันนำเข้าสินค้าจากจีนแทน โดยเฉพาะ SMEs ที่ไม่สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตจีนในตลาดออนไลน์ ขณะที่ธุรกิจค้าปลีกใหญ่ในไทยก็ได้รับผลกระทบจากผู้บริโภคที่เลือกซื้อสินค้าจากจีนทางออนไลน์ จากสถานการณ์ข้างต้น การชำระค่าสินค้าผ่านแพลตฟอร์มจีนทำให้เงินไหลออกจากเศรษฐกิจไทย ผู้ประกอบการและแรงงานไทยไม่ได้รับประโยชน์จากธุรกิจนี้ นอกจากนี้ ภาครัฐยังไม่สามารถเก็บภาษีจากธุรกิจที่ไม่ได้ตั้งอยู่ในไทย ส่งผลให้สูญเสียรายได้จากการค้าออนไลน์ข้ามพรมแดน

2. สถานการณ์สินค้าอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนของจีนส่งผลกระทบต่อตลาดออนไลน์ของไทย จากผลสำรวจสถิติรายได้ของแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซยอดนิยมในไทย พบว่าแพลตฟอร์มจีน เช่น Lazada และ Shopee Express มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย Lazada มีกำไรในปี 2566 ที่ 21,470 ล้านบาท และภาพรวมธุรกิจของ Lazada Group มีกำไรรวมอยู่ที่ 3.2 พันล้านบาท (ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์, 2567) ส่วนธุรกิจขนส่งที่เชื่อมโยงกับอีคอมเมิร์ซ เช่น Shopee Express Lazada Express และ J&T ยังสามารถทำกำไรได้ โดยเฉพาะการส่งสินค้าผ่าน TikTok Shop ซึ่งครอบคลุมทั้งกระบวนการธุรกิจตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง

ธนาวุฒิ มาลาบุปผา นายกิตติมศักดิ์สมาคมผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ไทย (THECA) กล่าวว่า ในปี 2566 ปัญหาด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างสหรัฐกับจีน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการส่งออกสินค้าของจีน จากเดิมที่สหรัฐนำเข้าสินค้าจากจีน 20% แต่ตอนนี้เหลือเพียง 16% ซึ่งจีนต้องหาทางระบายสินค้าในประเทศ จีนจึงได้หาทางลงนามความร่วมมือด้านอีคอมเมิร์ซกับไทยช่วงปลายปี 2565 (ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์, 2567) เพื่อผลักดันการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการไทยและสินค้าการเกษตรผ่านช่องทางอีคอมเมิร์ซ ซึ่งมีการผ่อนปรนมาตรการภาษีต่าง ๆ สินค้าจีนจึงเข้าไทยง่ายขึ้นผ่าน 2 วิธี คือ 1. CBEC Direct Mailing สินค้าออกจากประเทศต้นทางเป็นพัสดุชิ้นเล็ก ๆ สามารถส่งมาไทยโดยตรงโดยผ่านการสั่งซื้อบนอีคอมเมิร์ซ 2. CBEC Bonded Warehouse สินค้าออกจากประเทศต้นทางมาเป็นจำนวนมากแล้วเก็บไว้ในโกดังที่เป็นเขตปลอดภาษี (Free-Trade Zone) จากนั้นจึงนำไปขายทั้งช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ วิธีดังกล่าวทำให้โรงงานที่ผลิตสินค้าจำนวนมาก สามารถส่งสินค้าเพื่อรอสต็อกไว้ใน Free Trade Zone ได้แม้มีข้อกำหนดเรื่องปริมาณ

ปัจจัยที่ส่งผลให้อีคอมเมิร์ซในจีนเติบโตขึ้นในไทยอย่างต่อเนื่อง

ตั้งแต่รัฐบาลจีนเริ่มใช้นโยบาย Go Out policy ผลักดันและสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทใหญ่ในประเทศจีนออกไปลงทุนนอกประเทศ หลังจากนั้นจึงกลายเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ ทำให้การค้าแบบอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดนของประเทศจีนพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ธุรกิจอีคอมเมิร์ซในประเทศจีนเติบโตและขยายตัวอย่างรวดเร็วในประเทศไทย ซึ่งสรุปได้ดังนี้



1. การพัฒนาของเทคโนโลยี ด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้การทำการซื้อขายบนแพลตฟอร์มและการชำระเงินปลอดภัยมากขึ้น ทำให้ตลาดอีคอมเมิร์ซของจีนสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็วในต่างประเทศ

2. การพัฒนาของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ส่งผลให้บริษัทอีคอมเมิร์ซสามารถจัดการห่วงโซ่อุปทานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้การจัดส่งสินค้านั้นรวดเร็วมากขึ้น

3. การส่งเสริมนโยบายและข้อบังคับของภาครัฐ นโยบายสนับสนุนและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับตลาด เช่น ตามนโยบายของกระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์และศุลกากรของจีน ได้กำหนดผู้บริโภคชาวจีนที่สั่งซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์ม Cross Border E-Commerce มีมูลค่า 5,000 หยวน/ครั้ง (หรือไม่เกิน 25,000 บาท/ครั้ง) และมีมูลค่าไม่เกิน 26,000 หยวน/ปี (หรือไม่เกิน 130,000 บาท/ปี) มีการกำหนดอัตราภาษีนำเข้าชั่วคราวลดลงเหลือร้อยละ 0 และเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มเพียงร้อยละ 70 ของภาษีที่เรียกเก็บปกติ และหากมูลค่าเกินกว่าที่ทางรัฐบาลกำหนดไว้จะถูกจัดเก็บภาษีเช่นเดียวกับการนำเข้าสินค้าในรูปแบบดั้งเดิม (General Trade) ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลไทยไม่ได้มีข้อกำหนดจำนวนเงินในการที่ผู้บริโภคชาวไทยในการสั่งซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์ม Cross Border E-Commerce หากไม่ใช้สินค้าที่อยู่ในรายการสินค้าออนไลน์ที่สามารถนำเข้าได้ ก็จะไม่เรียกเก็บภาษี ทำให้สินค้าจีนทะลักเข้ามาขายยังประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

4. ทำการศึกษาและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคในต่างประเทศ รวมถึงระบบการเงินในประเทศที่ตนเองเข้าไปทำการค้าด้วย จากการวิจัยของ KKP Research พบว่าปัจจัยในไทยรวมถึงพฤติกรรมผู้บริโภคมีส่วนทำให้สินค้าจากประเทศจีนเข้ามาในประเทศไทยมากกว่าหลายประเทศ ได้แก่ 1. มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการนำเข้าสินค้าจากจีน เช่น การคิดอัตราภาษีจากสินค้าจีนในระดับต่ำ โดยเฉพาะในรถยนต์ไฟฟ้า (EV) ที่จีนสามารถส่งออกมาไทยโดยไม่ต้องเสียภาษีนำเข้า 2. การเติบโตของอีคอมเมิร์ซในประเทศไทย ส่งผลให้การส่งสินค้าจากจีนเข้ามาไทยในกลุ่มสินค้าเครื่องใช้ในครัวเรือนมากขึ้น ในขณะที่คนไทยพฤติกรรมเลือกซื้อสินค้าออนไลน์มากขึ้น โดยพิจารณาจากราคาและไม่ยึดติดกับแบรนด์ 3. การให้ฟรีวีซ่า (Free Visa) กับนักท่องเที่ยวจากจีน ลดการตรวจสอบการเข้าออกประเทศอย่างเข้มงวด เปิดช่องให้คนจีนเข้ามาอยู่อาศัยในไทย เพื่อทำการค้าทำธุรกิจในไทยได้โดยง่าย ผนวกวัตถุประสงค์ของ Free Visa ที่ควรให้กับนักท่องเที่ยวเท่านั้น

ปัจจัยทั้งหมดส่งผลให้ไทยเป็นหนึ่งในเป้าหมายการส่งออกสินค้าจากจีน และแม้ว่าหลายประเทศจะมีการขาดดุลการค้ากับจีนที่สูงกว่าไทย แต่ไทยถือเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการเร่งตัวของการขาดดุลการค้ากับจีนเร็วมากที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากทั้งการนำเข้าเพื่อบริโภคในประเทศเอง และการนำเข้าเพื่อส่งออกสินค้าต่อไปยังต่างประเทศ

โอกาสและความท้าทายสำหรับผู้ประกอบการไทย

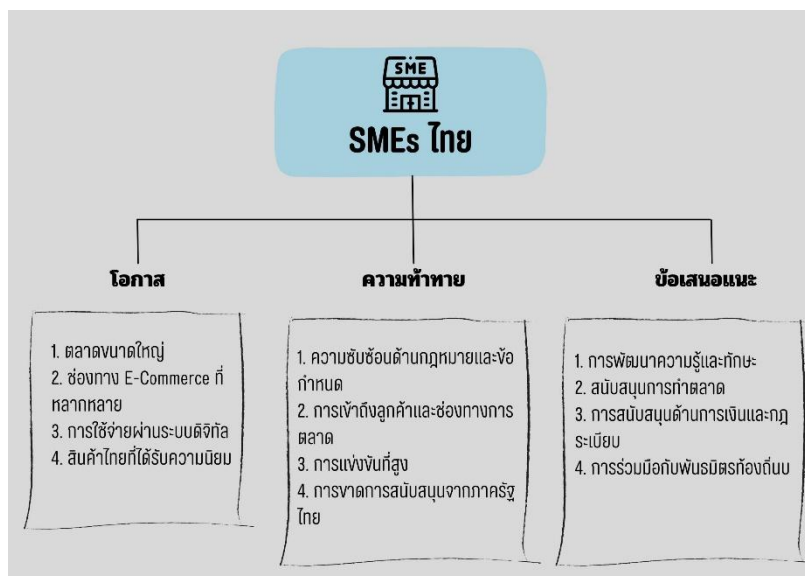
ถึงแม้ว่าอุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน เป็นช่องทางการค้าออนไลน์ที่รัฐบาลจีนได้จัดตั้งขึ้นมา เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการจากต่างประเทศ นอกจากจะอำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการไทย ก็ยังเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการจีนเป็นอย่างมาก จากการศึกษาพบว่าการค้าออนไลน์ในประเทศจีนมีการแข่งขันที่สูงมาก จึงเป็นช่องทางให้ผู้ประกอบการจีนเล็งเห็นช่องทางในการนำสินค้าเข้ามาเปิดตลาดในประเทศไทยผ่านช่องทางอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน ซึ่งได้ทำการตลาดที่ครอบคลุม มีระบบการจัดการที่ดี รวมถึงการขนส่งที่รวดเร็วและราคาถูก ประกอบกับรัฐบาลจีนมีนโยบายส่งเสริมการส่งออกเชิงรุก ผู้ประกอบการได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในการส่งออกสินค้า จึงทำให้ผู้ประกอบการในประเทศไทยไม่สามารถแข่งขันการได้ ทั้งในด้านของเรื่องภาษีและราคาค่าต้นทุนของสินค้า ทำให้ผู้ประกอบการหลายรายต้องเดินออกจากตลาดออนไลน์เพราะสู้กับการแข่งขันที่ราคาไม่ไหว ในทางกลับกันผู้ประกอบการไทยก็ยากที่จะนำสินค้าของตนเองเข้าไปแข่งขันกับตลาดออนไลน์ในประเทศจีน เพราะยังไม่เข้าใจระบบการค้าข้ามพรมแดน อย่างแท้จริง รวมถึงค่าขนส่งที่แพงกว่า เมื่อเทียบกับการสั่งซื้อมาจากประเทศจีนโดยตรง

จากปัญหาดังกล่าวผู้ประกอบการไทยหลายรายเลือกที่จะผ่านนายหน้าคนจีนหรือตัวแทนเพื่อนำสินค้าไปขายบนระบบอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน ซึ่งมีความเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการในการส่งสินค้าและมีความชำนาญในการทำการตลาดในประเทศจีนอยู่แล้ว จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้ประกอบการไทยเสียเปรียบในเรื่องของต้นทุนในการจ่ายค่าดำเนินการให้แก่นายหน้าหรือบริษัทตัวแทนชาวจีนเป็นจำนวนไม่น้อย ทำให้ผู้ประกอบการหลายรายไปไม่ถึงจุดหมายที่ตั้งเป้าไว้

บทความนี้จะสะท้อนปัญหาที่ผู้ประกอบการไทยจะเผชิญในการเข้าสู่ตลาดจีนผ่านอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน (CBEC) โดยไม่เพียงแต่จะเห็นโอกาสและข้อดี แต่ยังคงคำนึงถึงอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ความยุ่งยากในการเปิดบัญชีธนาคารในจีน ข้อจำกัดทางกฎหมาย การขนส่ง และการทำธุรกรรมทางการเงิน การส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการอบรมเพื่อเสริมความรู้และความเข้าใจในด้านต่าง ๆ เช่น ภาษี กฎหมาย และช่องทางในการทำธุรกิจ จะช่วยเพิ่มความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันในตลาดจีนได้

วิเคราะห์โอกาสและความท้าทายของตลาด SMEs ระหว่างไทยกับจีน

การเข้าสู่ตลาดจีนผ่าน E-Commerce เป็นโอกาสที่น่าสนใจสำหรับ SMEs ผู้ประกอบการควรศึกษาข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมในการทำธุรกิจในตลาดจีนและสิ่งที่ผู้ประกอบการควรต้องเข้าใจในขั้นพื้นฐานมีดังนี้



ภาพที่ 1 SMEs ผู้ประกอบการ

โอกาส

1. ตลาดขนาดใหญ่: จีนมีประชากรมากกว่า 1.4 พันล้านคน ซึ่งเป็นตลาดที่มีกำลังซื้อสูง โดยเฉพาะในกลุ่มชนชั้นกลางที่กำลังเติบโต ทำให้ความต้องการสินค้านำเข้ามีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ช่องทาง E-Commerce ที่หลากหลาย: แพลตฟอร์มอย่าง Alibaba Tmall JD Xiaohongshu เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการไทยเข้าถึงผู้บริโภคชาวจีนโดยตรง ทั้งในรูปแบบ B2B และ B2C

3. การใช้จ่ายผ่านระบบดิจิทัล: การใช้กระเป๋าเงินออนไลน์ เช่น Alipay WeChat Pay ช่วยลดความซับซ้อนในการชำระเงิน และทำให้การซื้อขายข้ามพรมแดนสะดวกขึ้น

4. สินค้าไทยที่ได้รับความนิยม: สินค้าไทย เช่น อาหารแปรรูป สมุนไพร ผลไม้สดและสินค้าสุขภาพ มีภาพลักษณ์ที่ดีในตลาดจีน และถือเป็นโอกาสสำหรับ SMEs ไทยในการสร้างแบรนด์

ความท้าทาย

1. ความซับซ้อนด้านกฎหมายและข้อกำหนด การทำธุรกิจในจีนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การยืนยันตัวตน การผูกบัญชีธนาคารในจีน รวมถึงข้อกำหนดของแต่ละแพลตฟอร์ม เช่น Alipay หรือ WeChat Pay ซึ่งเป็นวิธีการชำระเงินที่ได้รับความนิยมในจีน เนื่องจากคนจีนส่วนใหญ่ไม่ใช้เงินสดและไม่ค่อยนิยมใช้ PayPal การมีระบบการจ่ายเงินที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย เช่น การมีนโยบายการคืนเงินที่ชัดเจน จะช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับลูกค้า และเป็นปัจจัยสำคัญในการทำธุรกิจออนไลน์ข้ามพรมแดนตามทฤษฎีของ

McKnight & Chervany (2002) ที่เน้นความสำคัญของความไว้วางใจในการทำพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Pavlou, 2003; Rotchanakitumnuai, 2009)

2. การเข้าถึงลูกค้าและช่องทางการตลาด การตลาดในจีนมีข้อจำกัด เช่น ไม่สามารถใช้ Facebook หรือ Instagram ได้ ผู้ประกอบการต้องพึ่งพาแพลตฟอร์มเฉพาะของจีน เช่น WeChat Weibo และ Baidu แพลตฟอร์มนี้อาจยุ่งยากเนื่องจากขั้นตอนการยืนยันตัวตนและการผูกบัญชีธนาคารที่มีข้อจำกัดสำหรับคนต่างชาติ.

3. การแข่งขันที่สูง SMEs ในจีนมีการสนับสนุนจากรัฐบาลจีนผ่านการพัฒนาโครงสร้างโลจิสติกส์ และการส่งเสริมการขายสินค้าออนไลน์ ส่งผลให้ผู้ประกอบการต่างชาติต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ดุเดือด

4. การขาดการสนับสนุนจากภาครัฐไทย รัฐบาลไทยยังไม่มีมาตรการสนับสนุนที่เพียงพอ เช่น การให้ความรู้เชิงลึก การจัดตั้งเครือข่ายโลจิสติกส์ หรือการลดต้นทุนการดำเนินการ ทำให้ผู้ประกอบการไทยต้องพึ่งพาคู่ค้าหรือคนกลางในจีน

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาความรู้และทักษะ รัฐบาลไทยควรจัดอบรมผู้ประกอบการเกี่ยวกับการใช้แพลตฟอร์ม E-Commerce ของจีน การทำตลาดออนไลน์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. สนับสนุนการทำตลาด ส่งเสริมการสร้างแบรนด์สินค้าไทยผ่านองค์กรที่เชี่ยวชาญ เช่น การจัดกิจกรรมจับคู่ธุรกิจ หรือการสร้างเครือข่ายโลจิสติกส์ระหว่างไทยและจีน

3. การสนับสนุนด้านการเงินและกฎระเบียบ ให้ความช่วยเหลือด้านการลดต้นทุนในการทำธุรกิจ เช่น การสนับสนุนทางภาษี หรือการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

4. การร่วมมือกับพันธมิตรท้องถิ่น SMEs ไทยควรร่วมมือกับคู่ค้าหรือคนกลางที่มีประสบการณ์ในตลาดจีนเพื่อช่วยลดความซับซ้อนในกระบวนการ การศึกษาของมนสิชา จันทวิมล (2561) และอรัญญา ศิริพล และคณะ (2564) แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่รัฐบาลจีนใช้ในการส่งเสริมธุรกิจของผู้ประกอบการจีน โดยเฉพาะการสร้างโครงสร้างโลจิสติกส์ที่เชื่อมต่อกัน

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า การเข้าสู่ตลาดจีนผ่าน E-Commerce เป็นโอกาสที่น่าสนใจสำหรับ SMEs ไทย แต่จำเป็นต้องมีการเตรียมตัวที่ดีและการสนับสนุนจากหลายภาคส่วนเพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จและลดความเสี่ยงในตลาดที่มีความท้าทายสูงนี้ ซึ่งสอดคล้องกับที่บรรพต หาญทองคำ กล่าวในการสัมมนา ITP4 Digital Exporter 4 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2565 (ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน), 2565) โดยเน้นถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อมและการสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อช่วยผู้ประกอบการไทยเข้าสู่ตลาดจีนได้สำเร็จ อีกทั้งยังแนะนำให้รัฐบาลไทยผลักดันการทำตลาดให้กับผู้ประกอบการไทยผ่านองค์กรที่เชี่ยวชาญเพื่อลดต้นทุนและความเสี่ยง รวมถึงการอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้ประกอบการ



สรุป

จากการศึกษาค้นคว้าจะเห็นว่า CBEC เป็นนโยบายที่รัฐบาลจีนช่วยสนับสนุนให้ผู้ประกอบการทั้งจากในประเทศจีนและต่างประเทศนำสินค้าไปขายและส่งออกทางออนไลน์ได้ง่ายขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกฎระเบียบการเข้าตลาดจีนด้วยช่องทาง CBEC กับ Normal Trade ที่ขายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ จะพบว่า CBEC เอื้อต่อผู้ประกอบการขนาดเล็กมากกว่า โดยเฉพาะในเรื่องของ Import Licensing ที่ไม่ต้องร่วมทุนกับบริษัทท้องถิ่นหรือจัดตั้งบริษัทลูกในจีนเพื่อขออนุญาตนำเข้าสินค้า เป็นช่องทางที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการ SMEs ไทยที่อยากหาโอกาสเข้าไปเปิดตัวสินค้าทดลองตลาด เพื่อผลตอบรับในตลาดจีน เพราะสามารถทำได้เร็วกว่าและง่ายกว่าการเข้าไปแบบ Normal Trade

แม้ว่า การค้าอีคอมเมิร์ซข้ามพรมแดน (CBEC) จะเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการไทยสามารถนำสินค้าเข้าสู่ตลาดจีนได้ แต่ยังมีอุปสรรคหลายประการที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยไม่สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ของจีน การพัฒนาแผนธุรกิจ การคัดเลือกและพัฒนาสินค้า การจัดจำหน่าย กลยุทธ์การตลาดดิจิทัล การบริหารจัดการคลังสินค้า และระบบโลจิสติกส์ในการส่งสินค้าไปยังผู้บริโภคชาวจีน การทำธุรกรรมทางการเงินก็เป็นอุปสรรคสำคัญเช่นกัน ดังนั้น รัฐบาลไทยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องให้การสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทยในการแข่งขันกับตลาดจีนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถประสบความสำเร็จในการขยายธุรกิจไปยังจีนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2567). แพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซในประเทศจีน. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <https://www.ditp.go.th/post/165851>
- กองบรรณาธิการ Policy Watch. (2567). ส่องมาตรการต่างประเทศ จัดกลยุทธ์สู้สินค้าจีนท่วมโลก. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/To2Vh>
- ณชา อนันต์โชติกุล และคณะ. (2567). เมื่อสินค้าจีนบุกไทยเตรียมรับมืออย่างไร ?. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/NApP9>
- ไทยพีบีเอส. (2567). ส่องมาตรการต่างประเทศ จัดกลยุทธ์สู้สินค้าจีนท่วมโลก. สืบค้น 28 มกราคม 2568, จาก <https://policywatch.thaipbs.or.th/article/world-18>
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (2563). เจาะลึก CBEC ทางด่วน SME ส่งแบรนด์ไทยบุกตลาดจีน สืบค้น 22 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/lacb2>
- _____. (2565). ปักธงสินค้าไทยขายดีในตลาดจีนด้วย Cross-Border E-Commerce (CBEC). สืบค้น 28 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/DK34Y>



- ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์. (2567). *Tech Discovery* แม้ออนไลน์ทำอะไรสินค้าจีนถูกกว่า
ถล่มตลาดไทย. สืบค้น 17 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/xLT0N>
- มนสิชา จันทิมล. (2561). *มาตรการนำเข้าสินค้าผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ข้ามพรมแดน
ในประเทศจีน : โอกาสและปัญหาสำหรับผู้ประกอบการไทย* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2566). *โอกาส
และความท้าทายของ Cross-Border E-Commerce ระหว่างไทย-จีน*. สืบค้น 22
มกราคม 2568, จาก <https://globthailand.com/e-commerce-china-24082023/>
- อริยญา ศิริผล และคณะ. (2564). *บทบาทของรัฐและกลุ่มทุนแพลตฟอร์มจีนในธุรกิจ
อีคอมเมิร์ซจีนข้ามแดน : กรณีศึกษาอาเซียนและไทย (Cross-Border e-Commerce).*
วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 17(2), 1-26.
- China Business Intelligence Network. (2024). *Analysis of the 2024 Chinese Cross-
Border E-Commerce Market Size, Number of Enterprises, and Regional
Distribution*. Retrieved August 10, 2024, from <https://shorturl.asia/oXjdD>
- Fujian Provincial Department of Commerce. (2024). *Over 70 million people
engaged in e-commerce, with a scale exceeding 50 trillion The 2023 China
E-commerce Market Data Report*. Retrieved September 21, 2024, from
<https://shorturl.asia/q2vrA>
- McKnight, D. H. & Chervany, N. L. (2002). What Trust Means in E-Commerce Customer
Relationships: An Interdisciplinary Conceptual Typology. *International
Journal of Electronic Commerce*, 6(2), 35-59.
- Pavlou, P. (2003). Consumer Acceptance of Electronic Commerce: Integrating Trust
and Risk with the Technology Acceptance Model. *International Journal of
Electronic Commerce*, 7(3), 69-103.
- Rotchanakitumnuai, S. & Speece, M. (2009). Modeling electronic service
acceptance of an esecurities trading system. *Industrial Management
& Data Systems*, 109(8), 1069-1084.
- Schiller, N. G. & Salazar, N. B. (2013). Regimes of Mobility across the Globe. *Journal
of Ethnic and Migration Studies*, 39(2), 183-200.





การกำหนดนโยบายสาธารณะตามแนวสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ*

PUBLIC POLICY FORMULATION IN LINE WITH THE 4 SOCIAL OBJECTIVES
TO STRENGTHEN GOOD GOVERNANCE IN THE PUBLIC SECTOR



วนิดา ตรงดี

Wanida Trongdee

บริษัท บีแอนด์บี อินเตอร์ กรุ๊ป 2004 จำกัด

B&B Inter Group 2004 Company Limited

Corresponding Author E-mail: wanida.td@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1. วิเคราะห์แนวทางการกำหนดนโยบายสาธารณะในภาครัฐโดยบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา และ 2. พัฒนาแนวคิดเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงหลักธรรมดังกล่าวกับหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการนโยบายสาธารณะอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการสังคหวัตถุ 4 มีศักยภาพในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเชิงคุณธรรม โดยช่วยลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชน เสริมสร้างความไว้วางใจ ความเท่าเทียม และความยั่งยืนในทางปฏิบัติ บทความนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ โมเดลการกำหนดนโยบายสาธารณะเชิงคุณธรรม ซึ่งเชื่อมโยงแต่ละหลักของสังคหวัตถุเข้ากับขั้นตอนของวงจรนโยบาย ได้แก่ การกำหนดปัญหาเชื่อมกับทาน การออกแบบทางเลือกเชื่อมกับปิยวาจา การตัดสินใจเชิงนโยบายเชื่อมกับอตถจริยา การนำไปปฏิบัติเชื่อมกับสมานัตตตา และการประเมินผลบูรณาการหลักทั้ง 4 โมเดลนี้มิได้เป็นเพียงกรอบจริยธรรมในเชิงนามธรรม แต่สามารถนำไปใช้จริงในเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างการบริหารภาครัฐให้มีคุณภาพทั้งในเชิงผลสัมฤทธิ์และในเชิงคุณธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญของธรรมาภิบาลร่วมสมัย

คำสำคัญ: นโยบายสาธารณะ; ธรรมาภิบาล; สังคหวัตถุ; ภาครัฐ



Abstract

This academic article had two main objectives: 1. To analyze approaches to public policy formulation in the public sector by integrating the four bases of social solidarity Sangahavatthu 4: Dana; charity, Piyavaca; Atthacariya; beneficial conduct, and samanattata; impartiality, and 2. To develop a structural model that systematically links these Buddhist moral principles to the principles of good governance in the public policy process. The analysis revealed that incorporating the Sangahavatthu 4 to enhance moral-based good governance by reducing the gap between government and citizens, strengthening trust, equity, and sustainable engagement. The article presents a new body of knowledge in the form of a Moral-Based Public Policy Formulation Model, which integrates each Sangahavatthu principle into specific stages of the policy cycle: problem identification linked to charity, policy design linked to kindly speech, policy decision-making linked to beneficial conduct policy implementation linked to impartiality and evaluation a synthesis of all four principles. This model served not only as an ethical framework in theory but also as a practical tool for developing policies that promote both administrative effectiveness and moral legitimacy core foundations of contemporary good governance.

Keywords: Public Policy; Good Governance; Sangahavatthu; Government Sector

บทนำ

ในยุคที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะจึงต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น (Michael & Scott, 2007) การกำหนดนโยบายไม่อาจอาศัยเพียงประสิทธิภาพเชิงเทคนิคหรือการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เท่านั้น หากแต่ต้องตระหนักถึงความคาดหวังของประชาชนในเรื่องความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นหัวใจของธรรมาภิบาลในภาครัฐ (World Bank, 2007) อย่างไรก็ตาม หลายกรณีพบว่ากระบวนการนโยบายสาธารณะยังขาดมิติด้านคุณธรรมที่สามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างรัฐกับประชาชนได้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและความท้าทายต่อความชอบธรรมของนโยบายในระยะยาว

ยิ่งไปกว่านั้น นโยบายสาธารณะในประเทศไทยยังเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณจำนวนมาก โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รัฐบาลไทยมีงบประมาณรายจ่ายรวมกว่า 3.18 ล้านล้านบาท ซึ่งเป็นงบประมาณที่จัดสรรให้กับกระทรวงต่าง ๆ เพื่อนำไปดำเนินนโยบายด้าน



เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข และอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) อย่างไรก็ตาม งบประมาณจำนวนมากเหล่านี้ หากขาดการออกแบบเชิงคุณธรรม ก็อาจก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจของประชาชน และกระทบต่อคุณภาพของการบริหารราชการแผ่นดินในระยะยาว จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำหลักคุณธรรมมาเป็นรากฐานร่วมกับหลักวิชาการในการออกแบบนโยบาย

ในบริบทนี้ การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย 1. ทาน 2. ปิยวาจา 3. อัตถจริยา และ 4. สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้วางตนเหมาะสม ประพฤติสิ่งที่เปี่ยมประโยชน์ (อง.จตุกก. (ไทย) 21/78/123) จึงอาจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเติมเต็มมิติทางจริยธรรมในการกำหนดนโยบายสาธารณะได้อย่างเป็นรูปธรรม หลักสังคหวัตถุ 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เน้นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข (พระครูสังฆรักษ์ปรีชา จิตฺตญาณ, 2564) ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐให้มีความยั่งยืนและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะ (Public Policy) หมายถึง แนวทางการดำเนินการหรือการตัดสินใจของรัฐที่มีเป้าหมายในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของสาธารณชน (Anderson, 2014) โดยนโยบายสาธารณะไม่ใช่เพียงการประกาศนโยบายเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงกระบวนการกำหนด การดำเนินการ และการประเมินผลที่มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง (Dye, 2013) ในบริบทของรัฐประศาสนศาสตร์ นโยบายสาธารณะจึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกำกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อบรรลุเป้าหมายของรัฐในด้านความยุติธรรม ความเสมอภาค และความยั่งยืน

กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะมักถูกอธิบายผ่านแนวคิดวงจรนโยบาย (Policy Cycle) ซึ่งประกอบด้วยห้าขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1. การกำหนดปัญหา (Agenda Setting) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการระบุปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไข 2. การวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกเชิงนโยบาย (Policy Formulation) เพื่อพิจารณาวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ 3. การตัดสินใจเชิงนโยบาย (Decision-Making) โดยหน่วยงานที่มีอำนาจ 4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) และ 5. การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) เพื่อนำไปสู่การทบทวนหรือปรับปรุงในอนาคต (Howlett et al., 2020) ทั้งนี้ แต่ละขั้นตอนในวงจรนโยบายล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของธรรมาภิบาลที่บทความนี้มุ่งเน้น

นอกจากนี้ นโยบายสาธารณะในโลกสมัยใหม่ยังมีลักษณะเป็นกระบวนการแบบเครือข่าย (Policy Networks) ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่ม ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม (Rhodes, 2017) ซึ่งทำให้ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และความไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ กลายเป็นปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จของนโยบายอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การบูรณาการหลักคุณธรรม เช่น สังคหวัตถุ 4 จึงมีศักยภาพในการเสริมความเข้มแข็งให้แก่กระบวนการนโยบายโดยตรง ผ่านการเน้นพฤติกรรมแห่งการให้การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมุ่งประโยชน์สาธารณะ และการเคารพความเสมอภาคของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะเน้นย้ำว่านโยบายมิใช่เพียงการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของรัฐเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน ประกอบด้วยหลายขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดปัญหาไปจนถึงการประเมินผล และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน กระบวนการนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพจึงไม่อาจแยกออกจากการส่งเสริมธรรมาภิบาลซึ่งยึดโยงกับหลักการความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ของนโยบายสาธารณะในบริบทโลกปัจจุบัน จำเป็นต้องบูรณาการหลักคุณธรรมที่เน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ความเท่าเทียม และความยั่งยืนทางสังคม อันเป็นแนวทางที่จะดำเนินการต่อไปบนทฤษฎีผ่านการศึกษาลักษณะของธรรมาภิบาล

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารรัฐร่วมสมัย โดยหมายถึงกระบวนการบริหารจัดการที่ยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และการคำนึงถึงประสิทธิภาพและความเสมอภาค (UNESCAP, 2009) ธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในเชิงโครงสร้างองค์กรรัฐ แต่ยังครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมของผู้มีอำนาจตัดสินใจ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน ซึ่งล้วนส่งผลต่อความชอบธรรมและประสิทธิผลของนโยบายสาธารณะ

องค์ประกอบสำคัญของธรรมาภิบาลสามารถจำแนกได้หลายประการ ได้แก่ 1. ความโปร่งใส หมายถึงการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและกระบวนการตัดสินใจให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ 2. ความรับผิดชอบ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะต้องพร้อมรับผิดชอบในผลของการดำเนินการ 3. การมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งประชาชนมีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย 4. หลักนิติธรรม ที่มุ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และ 5. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อประโยชน์สาธารณะ (World Bank, 2007) และในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดธรรมาภิบาลได้กลายเป็นกรอบอ้างอิงสำคัญในการประเมินคุณภาพของภาครัฐและกระบวนการนโยบาย



สาธารณะ โดยองค์กรระหว่างประเทศ เช่น ธนาคารโลก (World Bank) และคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (UNESCAP) ต่างให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Grindle, 2007) ดังนั้น การเสริมสร้างธรรมาภิบาลจึงไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจของประชาชน และสร้างความยั่งยืนของนโยบายในระยะยาว

นอกจากหลักการพื้นฐานข้างต้นแล้ว แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลยังได้รับการขยายความในมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เช่น การเน้นความเสมอภาคทางสังคม (Social Equity) และความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability) ซึ่งถือเป็นประเด็นใหม่ที่รัฐสมัยใหม่ต้องบูรณาการเข้าไปในกระบวนการนโยบาย (Fukuyama, 2013) ธรรมาภิบาลที่แท้จริงจึงไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะความโปร่งใสและความรับผิดชอบ แต่ยังรวมถึงความสามารถในการดูแลผลประโยชน์ของชนรุ่นหลัง ความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ

ในบริบทประเทศไทย แนวคิดธรรมาภิบาลได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารภาครัฐอย่างชัดเจนผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 เป็นต้นมา โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545) ซึ่งสุรสิทธิ์ วชิรขจร (2550) ยังเสนอว่า การบูรณาการธรรมาภิบาลกับวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ จะช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในภาคราชการ และสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตเชิงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการพัฒนานโยบายสาธารณะให้มีคุณภาพและความยั่งยืนในสังคมไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเชื่อมโยงธรรมาภิบาลเข้ากับกระบวนการกำหนดนโยบายในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดปัญหาไปจนถึงการประเมินผลลัพธ์

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญในการบริหารภาครัฐยุคใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นการสร้าง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากประชาชนและสร้างความยั่งยืนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ แนวคิดธรรมาภิบาลในปัจจุบันยังได้ขยายไปสู่ประเด็นเรื่องความเสมอภาคทางสังคมและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การบริหารรัฐสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับประเทศไทย แนวทางธรรมาภิบาลได้รับการบูรณาการผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงงานวิจัยทางวิชาการที่เน้นการเสริมสร้างจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ โดยการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบายถือเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้การพัฒนานโยบายสาธารณะของรัฐไทยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

หลักสังคหวัตถุ 4 กับการบูรณาการในนโยบายสาธารณะ

กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะของประเทศไทยในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาเผชิญกับปัญหาเรื้อรังในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารแบบบนลงล่าง (Top-Down) ที่เน้นคำสั่งและอำนาจมากกว่าการฟังเสียงประชาชน และการขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังมีแนวโน้มการใช้นโยบายเพื่อสร้างภาพลักษณ์ระยะสั้น มากกว่าการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ทำให้นโยบายหลายฉบับขาดพลังในการสร้างความผูกพันกับประชาชน และไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะสังคหวัตถุ 4 เข้าสู่กระบวนการนโยบายสาธารณะ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีศักยภาพในการสร้างความสมดุลระหว่าง คุณค่าทางจริยธรรมกับความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ เพราะสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในสังคม ช่วยหล่อเลี้ยงความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในระดับรากฐาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการกำหนดนโยบายที่ต้องอิงประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-Centered Policy)

สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1. ทาน การให้ การเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม 2. ปิยวาจา การใช้วาจาสุภาพอ่อนโยน และไม่ใช้วาจาทำร้าย 3. อตถจริยา การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ผ่านการช่วยเหลือหรือสนับสนุนในทางสร้างสรรค์ และ 4. สมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว ไม่แบ่งชนชั้น ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมทั้งความยุติธรรม ความสัมพันธ์ที่ดี และการมีส่วนร่วมในระดับปัจเจกและส่วนรวม

แม้ผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอาจมองว่าสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมเชิงศาสนาเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง สาระสำคัญของหลักธรรมนี้คือการส่งเสริมพฤติกรรมแห่งความสัมพันธ์ที่สร้างสังคมให้มั่นคงจากฐานราก โดยไม่จำกัดศาสนา วัฒนธรรม หรือชาติพันธุ์ หลักสังคหวัตถุ 4 จึงสามารถถูกประยุกต์เป็นหลักคุณค่าที่เชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างมีมนุษยธรรม ลดระยะห่างทางอำนาจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างธรรมาภิบาลเชิงคุณธรรมในภาครัฐ โดยทานเน้นการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ปิยวาจาส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวก และการมีส่วนร่วม อตถจริยามุ่งเน้นการกำหนดนโยบายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสมานัตตตาเน้นความเสมอภาคและการเคารพศักดิ์ศรีของทุกภาคส่วนในสังคม การนำสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการกับนโยบายสาธารณะจึงไม่เพียงแต่ยกระดับประสิทธิภาพเชิงโครงสร้างของรัฐ แต่ยังเสริมสร้างความไว้วางใจ ความสามัคคี และความยั่งยืนทางสังคมในระยะยาว



วิเคราะห์การบูรณาการสังคหวัตถุ 4 ในนโยบายรัฐ

การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ในนโยบายของรัฐไทยในอดีตยังปรากฏเพียงในระดับวาทกรรมหรือการกล่าวอ้างเชิงคุณธรรม เช่น การส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานด้วยความเสียสละ พุดจาสุภาพ หรือมีท่าทีอ่อนน้อมต่อประชาชน แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่ได้มีระบบหรือกลไกที่ชัดเจนในการแปลงหลักธรรมเหล่านี้ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการกำหนดนโยบายจริงจัง โดยเฉพาะในระบบราชการแบบดั้งเดิมที่เน้นลำดับชั้น ระเบียบ และอำนาจ มากกว่าการสร้างความสัมพันธ์แบบสมานฉันท์

ในปัจจุบัน แม้จะมีความพยายามนำแนวคิด การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเน้นประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่มิติด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณค่าทางจริยธรรม ยังถือเป็นจุดอ่อนสำคัญของการกำหนดนโยบายสาธารณะ กล่าวคือ นโยบายมักถูกกำหนดภายใต้กลไกเชิงเทคนิคหรืออิงผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว โดยละเลยความรู้สึก ความไว้วางใจ และความเป็นเจ้าของของประชาชนในกระบวนการกำหนดนโยบาย

ในอนาคต หากประเทศไทยต้องการสร้างระบบนโยบายสาธารณะที่มีความยั่งยืน มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากขึ้น ควรบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เข้าไว้ในกระบวนการนโยบายอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะใน 3 ระยะสำคัญ ได้แก่ 1. ช่วงการกำหนดปัญหา รัฐควรใช้ ทาน โดยเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ให้ข้อมูล เข้าถึงความต้องการของผู้คนในทุกระดับ 2. ช่วงกำหนดนโยบายและออกแบบทางเลือก ควรใช้ปิยวาจา และสมานัตตดา เพื่อส่งเสริมการสื่อสารอย่างสุภาพ เป็นกลาง และเคารพความเห็นต่างอย่างเท่าเทียม 3. ช่วงการดำเนินนโยบาย ควรใช้ อัถถจริยา โดยผู้มีอำนาจต้องแสดงบทบาทนำอย่างมีประโยชน์จริง ไม่ใช่เพียงสั่งการ แต่ร่วมลงมือขับเคลื่อนอย่างเป็นแบบอย่าง

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ไม่ได้มีคุณค่าทางศีลธรรมเพียงอย่างเดียว แต่สามารถทำหน้าที่เป็นกรอบคุณค่ากลางที่เชื่อมโยงรัฐกับประชาชน ลดความไม่ไว้วางใจทางการเมือง และเสริมสร้างวัฒนธรรมการกำหนดนโยบายแบบมีส่วนร่วม ซึ่งตรงกับแนวคิดเรื่องการสร้างระบบที่มีคุณธรรมควบคู่ประสิทธิภาพ ที่นักวิชาการด้านการบริหารยุคใหม่ เช่น Richard L. Daft (2010) และ Gerloff (1985) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การที่ดีจะต้องมีทั้งระบบ คน และคุณค่าที่ทำงานร่วมกันได้ โดยผู้เขียนได้ทำตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ 1 การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ในนโยบายรัฐไทย : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต

หลักสังคหวัตถุ 4	อดีต	ปัจจุบัน	อนาคต (ควรเป็น)
1. ทาน (การให้)	การให้แบบสงเคราะห์เพื่อสร้าง ความชอบธรรม เช่น การ แจกจ่ายทรัพยากรโดยไม่มี ระบบติดตาม	มีโครงการสวัสดิการมากขึ้น เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แต่ยังขาดกลไกที่สร้างการ ฟังตนเอง	การให้อย่างมีเป้าหมาย เสริมศักยภาพประชาชน ลด การพึ่งพา สร้างโอกาสใหม่

ตารางที่ 1 การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ในนโยบายรัฐไทย : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต (ต่อ)

หลักสังคหวัตถุ 4	อดีต	ปัจจุบัน	อนาคต (ควรเป็น)
1. ทาน (การให้)	การให้แบบสงเคราะห์เพื่อสร้างความชอบธรรม เช่น การแจกจ่ายทรัพยากรโดยไม่มีระบบติดตาม	มีโครงการสวัสดิการมากขึ้น เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แต่ยังมีขาดกลไกที่สร้างการพึ่งตนเอง	การให้อย่างมีเป้าหมาย เสริมศักยภาพประชาชน ลดการพึ่งพา สร้างโอกาสใหม่
2. ปิยวาจา (วาจาไพเราะ)	การสื่อสารเชิงเดียว (Top-Down) รัฐพูดประชาชนฟัง ขาดพื้นที่ถกเถียง	มีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น ศูนย์ข้อมูลกลาง แต่ยังมีความทรมทางอำนาจแฝง	การสื่อสารอย่างโปร่งใส สุภาพ และเคารพเสียงต่าง ใช้ภาษาที่ประชาชนเข้าถึงได้
3. อตถจริยา (ช่วยเหลือโดยลงมือทำ)	รัฐลงมือในเชิงสังการ ไม่ฟังเสียงรอบข้าง เน้นภารกิจของรัฐฝ่ายเดียว	เริ่มมีการทำงานเชิงเครือข่ายมากขึ้น แต่การมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติยังจำกัด	รัฐเป็นผู้ร่วมลงมือกับประชาชน ส่งเสริมภาคประชาสังคมเป็นแกนขับเคลื่อน
4. สมานัตตตา (วางตนเสมอภาค)	รัฐอยู่เหนือประชาชน มองประชาชนเป็นผู้รับบริการ มากกว่าพันธมิตร	มีแนวคิดภาครัฐบริการแต่ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจยังคงอยู่	ออกแบบนโยบายโดยเน้นความเท่าเทียม ลดลำดับชั้น เปิดพื้นที่ให้ทุกกลุ่ม

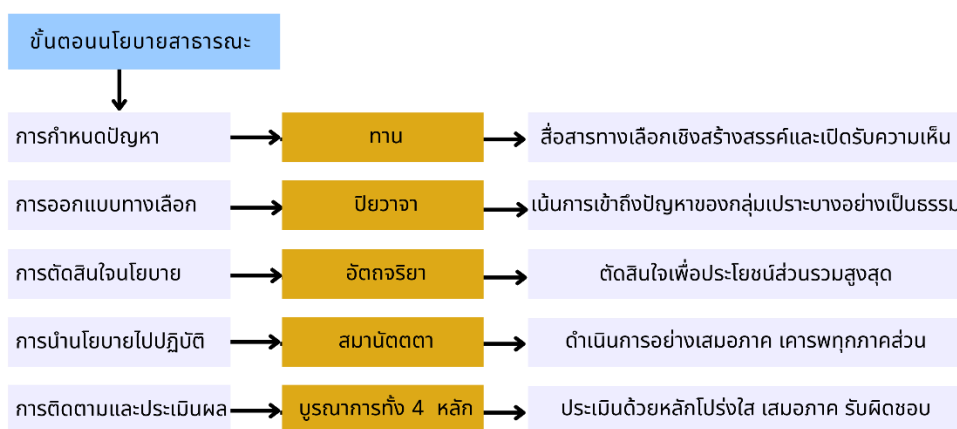
จากตารางจะเห็นได้ว่า การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ในนโยบายรัฐไทยมีความเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยในอดีตรัฐมักใช้แนวทางแบบสั่งการจากส่วนกลาง และเน้นการให้แบบสงเคราะห์ที่สร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจมากกว่าความเสมอภาค ปัจจุบันแม้จะมีความพยายามปรับตัวในบางมิติ เช่น การเปิดช่องทางสื่อสารมากขึ้น หรือการใช้โครงสร้างแบบบริการ แต่ก็ยังขาดความเป็นระบบและเจตจำนงที่ชัดเจนในการเสริมพลังให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ในอนาคต การบูรณาการสังคหวัตถุ 4 จึงควรดำเนินไปในลักษณะของการพัฒนาโครงสร้างเชิงจริยธรรมที่เปิดให้เกิดการให้ที่มีคุณค่า การสื่อสารที่สร้างความเข้าใจ การลงมือร่วมกันระหว่างรัฐกับประชาชน และการออกแบบนโยบายบนฐานของความเสมอภาค เพื่อยกระดับนโยบายสาธารณะให้มีความเป็นมนุษย์ และตอบสนองความหลากหลายของสังคมไทยอย่างแท้จริง หลักธรรมทั้ง 4 ข้อนี้ไม่เพียงเป็นแนวทางเชิงพฤติกรรม หากยังเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ ที่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการนโยบายสาธารณะให้มีความยืดหยุ่นมีส่วนร่วม และยั่งยืนมากยิ่งขึ้นในบริบทโลกาภิวัตน์และสังคมพหุวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เข้ากับกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างธรรมาภิบาลเชิงคุณธรรมในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม โดยทานมีบทบาทในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ปิยวาจาเสริมสร้างการสื่อสารที่สุภาพและการมีส่วนร่วม อตถจริยาช่วยขับเคลื่อนนโยบายที่มุ่งเน้นประโยชน์สาธารณะ และสมานัตตตาช่วยสร้างความเสมอภาคและลดความขัดแย้งในสังคม อย่างไรก็ตาม การบูรณาการดังกล่าวยังเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐในประเทศไทย ดังนั้น จำเป็นต้องส่งเสริมทัศนคติที่ตระหนักถึงบทบาทของคุณธรรมในการบริหารกิจการบ้านเมืองเพื่อให้การนำสังคหวัตถุ 4 ไปใช้จริงเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน



องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่องการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 กับกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ พบว่า แนวคิดการกำหนดนโยบายโดยยึดหลักคุณธรรมสามารถเสริมสร้างธรรมาภิบาลในมิติที่ลึกซึ้งกว่าแนวทางการบริหารแบบเดิมที่เน้นประสิทธิภาพเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ช่วยเพิ่มความไว้วางใจระหว่างรัฐกับประชาชน ลดความขัดแย้งและสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงนโยบาย นอกจากนี้ยังได้เสนอ โมเดลการกำหนดนโยบายสาธารณะเชิงคุณธรรม ที่เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4 กับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนโยบายสาธารณะ ผู้เขียนได้ทำเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 แสดงถึงแนวทางการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อสังการียา และสมานัตตตา เข้าไว้ในแต่ละขั้นตอนของ กระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลเชิงคุณธรรม ให้กับการบริหารภาครัฐในทุกมิติอธิบายได้ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาเชื่อมกับทาน คือ การตั้งต้นกระบวนการนโยบายด้วยความเข้าใจความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ผ่านการให้โอกาส และเข้าถึงเสียงของผู้ถูกละเลยในสังคม
2. การออกแบบทางเลือกนโยบายเชื่อมกับปิยวาจา การสร้างทางเลือกที่ดีต้องมีการสื่อสารเชิงบวก รับฟังความเห็นอย่างสร้างสรรค์ ลดทันทิเผด็จการทางนโยบาย และสร้างพื้นที่สื่อสารที่ปลอดภัย
3. การตัดสินใจเชิงนโยบายเชื่อมกับอสังการียา มุ่งเน้นการตัดสินใจที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์เฉพาะกลุ่ม หรือผลประโยชน์ทางการเมืองระยะสั้น

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติเชื่อมกับสมานัตตตา คือ นโยบายที่ต้องนำไปใช้อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าผู้รับนโยบายจะเป็นใครในสังคม

5. การติดตามและประเมินผลเป็นช่วงของการ บูรณาการหลักทั้งหมดเข้าด้วยกัน เพื่อประเมินผลลัพธ์อย่างรอบด้าน ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางนโยบายและคุณค่าทางจริยธรรม

โมเดลนี้ไม่เพียงเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับการบริหารงานรัฐอย่างเป็นระบบ แต่ยังเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนานโยบายที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และส่งเสริมการเมืองเชิงคุณธรรมในภาครัฐอย่างยั่งยืน

สรุป

แนวคิดเชิงคุณธรรมจากพระพุทธศาสนาไม่เพียงมีคุณค่าในเชิงศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงโครงสร้างและกระบวนการของการบริหารภาครัฐได้อย่างเป็นระบบ การนำทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา มาเชื่อมโยงกับขั้นตอนต่าง ๆ ของนโยบาย ตั้งแต่การกำหนดปัญหาไปจนถึงการประเมินผล ช่วยเสริมสร้างธรรมาภิบาลในมิติใหม่ที่ไม่เน้นเพียงเทคโนโลยีหรือประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่รวมถึงความเป็นธรรม ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างรัฐกับประชาชน แม้ว่าการนำแนวทางนี้ไปใช้จริงยังเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติของผู้กำหนดนโยบายในประเทศไทย แต่บทความนี้ได้แสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงสามารถเริ่มต้นได้จากการออกแบบกระบวนการนโยบายที่ให้คุณค่ากับความดี ควบคู่ไปกับความสามารถเพื่อยกระดับการบริหารภาครัฐให้มีคุณภาพทั้งในเชิงผลสัมฤทธิ์และในเชิงคุณธรรม โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างนโยบายที่ประชาชนไว้วางใจ และรัฐสามารถยืนหยัดได้อย่างมีความชอบธรรมในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- พระครูสังฆรักษ์ปรีชา ฐิตญาโณ. (2564). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับวัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(6), 77-87.
- พระครูสุตธรรมานุสาสก์ (สำราญ ญาณวุฑฺโฒ). (2567). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของชุมชนวัดสามัคคีธรรม อำเภอกุระบุรี จังหวัดพังงา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 11(10), 31-38.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

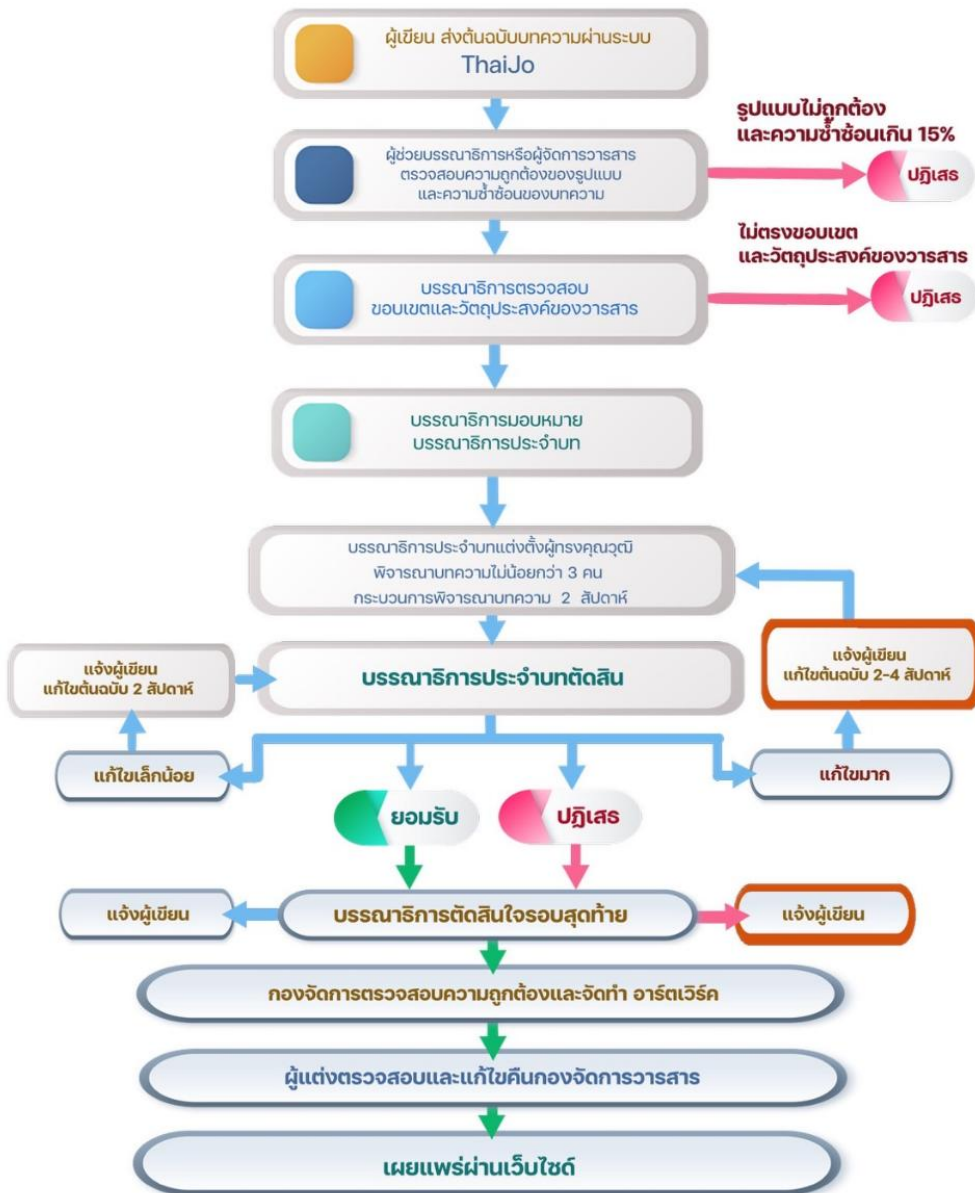


- _____. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2550). การประเมินประสิทธิภาพการมอบอำนาจด้านการบริหารงาน บุคคลให้เหมาะสมกับพื้นที่ : ศึกษากรณี 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร*, 9(2), 1-60.
- Anderson, J. E. (2014). *Public policymaking: An introduction* (8th ed.). Stamford, CT, USA: Cengage Learning.
- Dye, T. R. (2013). *Understanding public policy* (14th ed.). Upper Saddle River, NJ, USA: Pearson.
- Fukuyama, F. (2013). What is governance?. *Governance*, 26(3), 347–368.
- Grindle, M. S. (2007). Good enough governance revisited. *Development Policy Review*, 25(5), 553-574.
- Howlett, M. et al. (2020). *Studying public policy: Policy cycles and policy subsystems* (4th ed.). Toronto, Canada: Oxford University Press.
- Michael E. K. & Scott R. F. (2007). *Public policy: Politics, analysis, and alternatives*. Retrieved April 29, 2025, from <https://url.in.th/sHpDy>
- Rhodes, R. A. W. (2017). *Understanding governance: Policy networks, governance, reflexivity and accountability* (2nd ed.). Buckingham, UK: Open University Press.
- UNESCAP. (2009). *What is good governance?. United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific*. Retrieved April 29, 2025, from <https://url.in.th/joulh>
- World Bank. (2007). *Strengthening World Bank Group engagement on governance and anticorruption*. Washington, D.C., USA: World Bank Publications.
- Daft, R. L. (2010). *Organization theory and design* (10th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Gerloff, E. A. (1985). *Organizational theory and design: A strategic approach*. New York: McGraw-Hill.

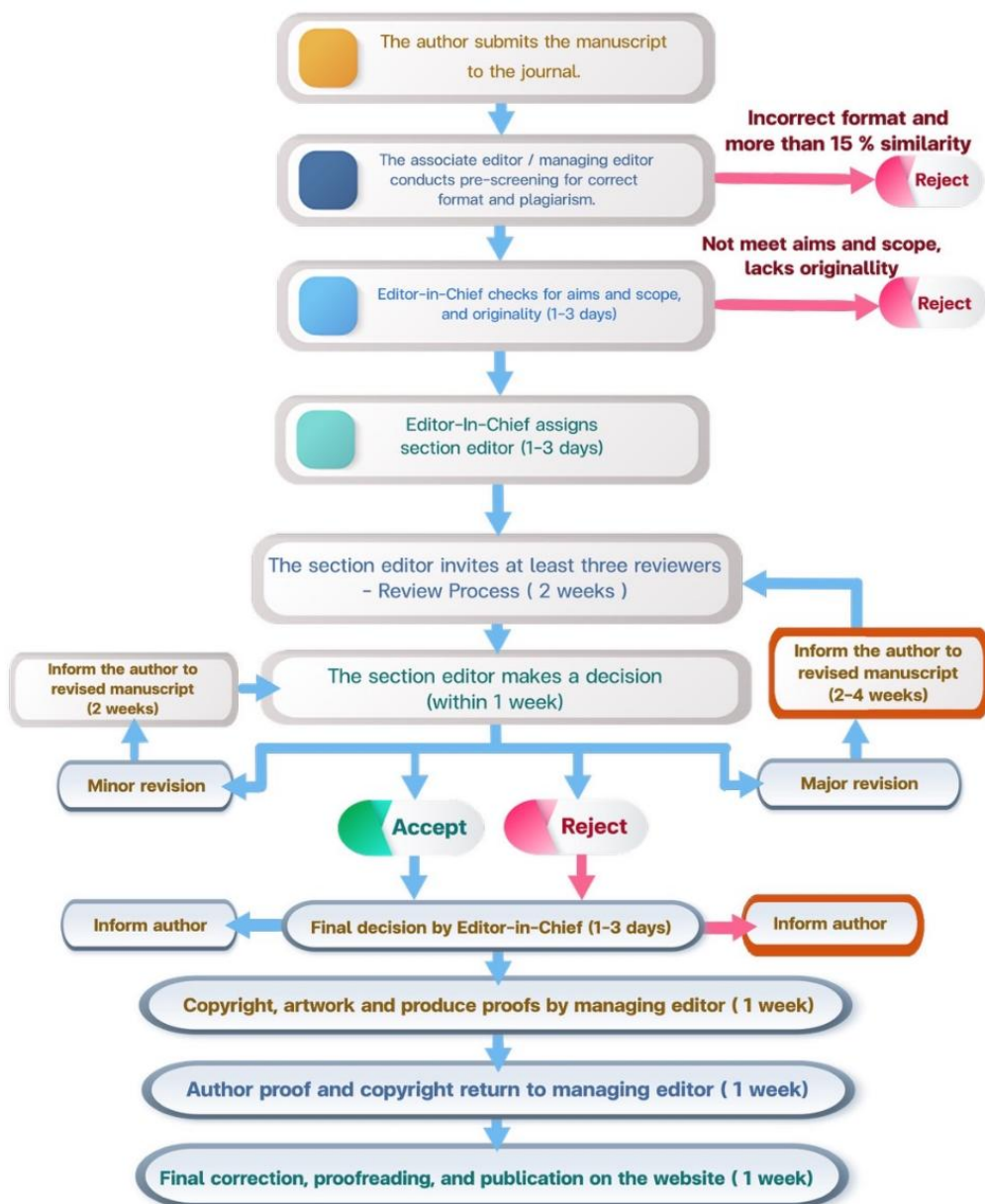


ภาคผนวก

กระบวนการพิจารณาบทความ



Peer Review Process



คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด เช่น

1.1.1 กฤษฎา แซ่หลี่ (2562) กล่าวว่า...

1.1.2 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.1.3 Krisada Saelee (2019) explains to...

1.1.4 ... consistent with the research of Krisada Saelee (2019) the research results found...

1.2 การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บเปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน เครื่องหมายจุลภาค และปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

1.2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1.2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา วงเล็บเปิด ชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า วงเล็บปิด แล้วตามด้วย วงเล็บเปิด มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุลภาค ปีที่พิมพ์ วงเล็บปิด ตัวอย่างเช่น “คูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่นมนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบูลย์ในโคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

1.2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุรนนท์ สุมนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ธิดาวิภา หมั่นมีและคณะ, 2560)

1.2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

1.2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

2.2.2 ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอมป์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

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

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

2. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาไทย)

2.1 พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. _____ . (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.2 หนังสือ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ/ (ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

2.3 บทความในหนังสือ

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

พระสุกิจ สุกจินโธ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวีระ, *ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม*. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

2.4 บทความในวารสาร

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่ (ฉบับที่)/ เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ธิดา ภูมิ. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

2.5 บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ใน/ ชื่อสารานุกรม./ (เล่มที่อ้างอิง, หน้า เลขหน้าที่อ้างอิง).

วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

2.6 หนังสือพิมพ์

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

สุชาติ เพือกสกัน. (2549, 9 มิถุนายน). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

2.7 สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อวิทยานิพนธ์./ (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา)/ สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์.

พระครูพิศิษฐ์ประชาภา. (2562). *การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.8 รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อเรื่อง./ (รายงานผลการวิจัย)/ สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์.

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ. (2562). *รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร* (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.9 สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน)/ ตำแหน่ง./ [บทสัมภาษณ์].

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). *ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ* [บทสัมภาษณ์].

2.10 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง./ (ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สืบค้น วัน เดือน ปี./จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก
http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php

2.11 ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง./ (พ.ศ., วันที่ เดือน ปีที่ประกาศ)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม ตอน./หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและ
ประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). ราช
กิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

2.12 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์, วัน เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.
ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

3. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาอังกฤษ)

3.1 Tripitaka Commentary

The name of the institution of the scriptures./ (Year)./ Title of Tripitaka./
Location:/ Publisher.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka*. Bangkok: MCU Press.

3.2 Books

Author./ (Year)./ Title of the book./ (Edition ed.)./ Location:/ Publisher.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). *History of Economic Thought* (3rd ed.).
New York: M. E. Sharpe.

3.3 Book Articles

Author./ (Year)./ Title of the chapter./ In Editor./ (Eds.),/ Title of the book./ (xth
ed.)./ (pp-pp)./ Publisher.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L.
(Eds.), *Environmental Soil Chemistry* (2nd Ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

3.4 Encyclopaedia articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ In Title of Encyclopaedia./ (Pages)./ Publisher.

Wasinsarakorn, W. (2004). Psychology and Developmental Psychology. In
Encyclopedia of Education. Collected edition of specific issues, 4th rank

(pp. 99-117). Thanat Printing Co., Ltd.

3.5 Journal Articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ Title of Journal./ Volume(Issue), Pages-Pages.

Limprasert, P. (2022). The Research of Punishment Suspension of Buddhist Monk and Secular of The Criminal Justice in Thailand. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 7(11), 37-53.

3.6 Newspaper

Author./ (YY, MM DD)./ Colum Name./ Title of Newspaper./ Pages.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans proceeding for joint petroleum production with Cambodia. *Bangkok Post*. p. 22.

3.7 Thesis and Dissertations

Author./ (Year)./ Title/ (Doctoral or Master's thesis or dissertation)./

Location:/ Publisher.

Pittayawattanachai, P. (2019). *An Analysis of Buddhism Propagation by using Buddhist Arts and Landscape of Cetiya-phum Monastery, Namphong District, Khonkaen* (Doctoral dissertation). Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

3.8 Interview

Key Informant./ (YY, DD MM)./ Position./ (Interview).

Anuchid, P. (2022, 5 November). Director of the Research Institute. (Interview).

3.9 Website

Author./ (Year)./ Title/ Retrieved MM DD, Year,/ from URL address.

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....
ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การ
วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ผลการวิจัยพบว่า.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

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

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management;
Innovation

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

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

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

.....คำอธิบายตาราง.....

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุนองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

ข้อเสนอแนะ (18 pt)**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt) (ถ้ามี)**

.....

.....

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt) (ถ้ามี)

.....

.....

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt) (ถ้ามี)

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอขอบคุณแหล่งทุน และคณะกรรมการที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่างเช่น ขอขอบคุณ ทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจาก โครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt).....รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบอบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>.

ธิตวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

พระครูพิศิษฐ์ประสาทาณ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.
- พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.
- Buddhism Meditation Tiratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.
- James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2..... and 3..... Populations and sample, research tools. Data collection,
Data analysis. Statistics used for data analysis.

Findings were as follows: (present only the most interesting research
findings).....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism; Buddhist Management; Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)

Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.

Research Objectives (18 pt)

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

Methodology (18 pt)

(16 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection, (quantitative and qualitative) Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data.

Results (18 pt) (Present to cover all set objectives)

(16 pt) results of the research answer all objectives



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions.....

Table 1 (Name of table (if any))

Table explanation.....

Discussion (18 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources

Body of knowledge (18 pt)

(16 pt) Point out the body of knowledge or achievement from the research work. Synthesize the knowledge in form of a model/ Model structure that is concise and easy to understand

Recommendations (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt) (if any)

Operational Recommendations (16 pt) (if any)

Recommendations for Next Research (16 pt) (if any)

(16. pt) Write the appreciation note to the funding source. The author should indicate the grant contract number of the research, for example, “I would like to express my deepest appreciation for funding resource from National Research Council Of Thailand, the fiscal year 2016, and I am also grateful for the data from a research task on The Coordination Centre Development for Contemplative Strengthening of Elders according to Buddhism.

References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, typical of notebook or legal stationery. There are no margins, text, or other markings on the page.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16.pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16.pt)ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords:3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (18 pt)

(16.pt.) เขียนบททวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในนิพากษ์ประเด็นต่างๆใน
การเขียนบทความวิชาการ.....

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

.....(16 pt)

110. p17



Content (18 pt)

(16 pt)



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions

Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation

Conclusion (18 pt)

(16 pt)

References (18 pt)

(1.6 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.