



วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

Suan Dusit Graduate School Academic Journal

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)

ISSN Print : 3027-6624

ISSN Online : 3027-6675

SDU

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University
โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
School of Law and Politics
บัณฑิตวิทยาลัย



วารสารวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

Suan Dusit Graduate School Academic Journal

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - เมษายน 2569

เจ้าของ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในประเภทบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความวิจารณ์หนังสือ
2. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (ครุศาสตร์ รัฐศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ อาชีวศึกษา บริหารธุรกิจ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง)

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์
ศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะศึก นิชานนท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชณิตว์ แก้วเนตร
ศาสตราจารย์ พล.ต.ต. หญิง ดร.พัชรา สิ้นลอยมา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องค์อร สงวนญาติ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ พล.ต.ต. ดร.โสภณ ศรีวพจน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพิทธ์ สุวทันพรกุล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ กัลยะจิตร	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ประภฤติ พูลพัฒน์	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย มหาศีตะ	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา ศรีสอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ปฏิทัศน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ศิพร โกวิท	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
พันตำรวจโท ดร.พงษ์ธร ธีญญูสิริ	กระทรวงยุติธรรม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुชา สลึงค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้ประสานงาน

อาจารย์ยุทธภูมิ ภูไพบูลย์
นางสาวณัชชา ถาวรบุตร
นางสาวจารุภา ยิ้มละมัย

การพิจารณาบทความ

ต้นฉบับบทความจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ภายนอก ในสาขาวิชานั้น ๆ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นการประเมินแบบอำพรางสองฝ่าย (Double Blind) และผ่านการตรวจสอบการละเมิดลิขสิทธิ์ ซึ่งจะส่งผลการพิจารณาแก่ผู้เขียน เพื่อปรับปรุง แก้ไข บทความ หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่ แล้วแต่กรณี เมื่อบทความผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการแล้วผู้เขียนจึงจะได้ใบตอบรับการตีพิมพ์บทความในวารสาร

กำหนดเผยแพร่

จัดพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (วารสารราย 4 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม

ลิขสิทธิ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

145/9 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวิทราลงกรณ์

ถนนสุขุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์: 02-241-7191-5 ต่อ 4135 โทรสาร: 02-243-3408

Website: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/SDUGSAJ/index>

Facebook : <https://www.facebook.com/Grad.Journal.SDU>

E-mail: gradjournal@dusit.ac.th

พิมพ์ที่ ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์ กราฟฟิคไซท์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

โทรศัพท์: 02-244-5081

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นวารสารปรากฏอยู่ในฐาน TCI (Thai Journal Citation Index Centre) หรือศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย โดยปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพวารสารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กำหนดกองบรรณาธิการของวารสารประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกมีผลงานวิจัยต่อเนื่อง ซึ่งเป็นบุคลากรจากสถาบันภายนอกและภายใน และมีผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อ่านพิจารณาบทความ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ทัศนะและข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารนี้เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน ทางกองบรรณาธิการเปิดเสรีในความคิด และไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

บทบรรณาธิการ ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต ดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปีที่ 22 โดยได้รับการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) ให้อยู่ในกลุ่มที่ 1 วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-เมษายน 2569 ประกอบด้วยบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความวิจารณ์หนังสือ ซึ่งผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยมีเนื้อหาที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ

ในด้านการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา วารสารฉบับนี้ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจหลายเรื่อง อาทิเช่น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาชีวราชวิทยาลัย รวมถึงความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ ในด้านเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ ได้นำเสนอบทความที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และองค์ประกอบปัจจัยของการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นำมาใช้ในองค์กร กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง และในด้านนโยบายและการพัฒนาประเทศ ได้นำเสนอบทความเรื่องการดำเนินนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย กรณีศึกษากองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีบทความวิชาการที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการบริหารองค์กรยุคใหม่ ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล กรณีศึกษากรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และการขับเคลื่อนสภาพองค์กรชุมชนตำบลยั่งยืน มุมมองด้านที่ทำทายนักนิติรัฐศาสตร์ รวมทั้งบทความวิจารณ์หนังสือเรื่อง The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail ซึ่งมีเนื้อหาที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ทั้งนี้กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาอนุเคราะห์พิจารณาคุณภาพบทความ และผู้เขียนบทความทุกท่านที่ได้ส่งบทความที่เป็นประโยชน์ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ หากท่านมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวารสาร สามารถส่งมาได้ที่ทางกองบรรณาธิการในทุกช่องทาง ได้แก่ หมายเลขโทรศัพท์ 02-2417151-5 ต่อ 4135 โทรสาร 02-2433408 อีเมล gradjournal@dusit.ac.th ทาง Facebook: <https://www.facebook.com/Grad.Journal.SDU> และทางเว็บไซต์ Website: <https://so19.tcithaijo.org/index.php/SDUGSAJ/index> กองบรรณาธิการจะนำไปพิจารณาปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านต่อไป ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องคอร สวงนญาติ
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา วชิราวุธวิทยาลัย 1
กীরติญา แก้วกล้า และศุภฤกษ์ สุขสมาน
- ความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ 15
ชญชิตา จงวรกุล พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง
- การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน 27
ในจังหวัดเชียงราย
ปัทมวิภา พุฒนา พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง
- การศึกษาความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนระดับอนุบาล โดยฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับ 41
ในระดับหลักสี่ของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนหัวเฉียว
พรพัฒน์ ฤทธิชัย
- การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่อง 53
ทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
ฟาติน เยงทูล รักขิณา หยดย้อย และพรรณรอง ฐิติพรวณิช
- ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 67
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
รุจิรดา จันทรวชิรย์ ชูชาติ พะยอม และเสริมทรัพย์ วรปัญญา
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ 83
ศุภวัฒน์ เคหาบาล และจิโรจน์ บุรณศิริ
- การดำเนินนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ 101
ในประเทศไทย กรณีศึกษา กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย
วิมลวรรณ บุญจันทร์ และวิจิตรา ศรีสอน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียน 117
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
สิริวิมล แต่งวงศ์ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และสุชาดา นันทะไชย

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
องค์ประกอบปัจจัยของการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นักสร้างมาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง <i>แพรวพัชร จิระเดชะ และอรพรรณ คงมาลัย</i>	131
<i>บทความวิชาการ</i>	
ประสิทธิภาพการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษากรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <i>จิรัตติกาล สุขสิงห์ สิบป์ณรงค์ กาญจนาวงค์ไพศาล และภุรี จิตลดาพร</i>	145
การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนตำบลยั่งยืน: มุมมองด้านที่ทำทายนักนิติรัฐศาสตร์ <i>อรรษชัย ตระการศาสตร์ กานต์ บุญศิริ และวิทยาธร ท่อแก้ว</i>	157
<i>บทความวิจารณ์หนังสือ</i>	
The innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail. <i>ณัฐพันธ์ เขจรนนท์</i>	173
นโยบายและการดำเนินงานจัดพิมพ์วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต	177

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา วชิราวุธวิทยาลัย
Factors Related to Organizational Commitment of Personnel:
A Case Study of Vajiravudh College

กীরติญา แกล้วกล้า* และศุภฤกษ์ สุขสมาน
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Keeratiya Klaewklar* and Suparek Sooksmarn
Faculty of Business Administration, Kasetsart University

Received: January 30, 2025

Revised: February 27, 2025

Accepted: February 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของวชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 180 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรวชิราวุธวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ระดับความพึงพอใจในงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of organizational commitment, 2) assess the level of job satisfaction, 3) examine differences in organizational commitment levels among Vajiravudh College personnel based on personal characteristics and 4) study satisfaction factors, including motivational factors and hygiene factors, that influenced organizational commitment among Vajiravudh College personnel. This quantitative research utilized questionnaires to collect data from a sample of 180 Vajiravudh College personnel, selected through stratified random sampling.

*กীরติญา แกล้วกล้า (Corresponding Author)

e-mail: keeratiya.k@ku.th

Data analysis employed two types of statistics: descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis) at the statistical significance level of .05. The findings revealed that 1) overall organizational commitment was at the highest level, 2) overall job satisfaction among Vajiravudh College personnel was at a high level, 3) personnel with different educational levels and salaries showed significantly different levels of organizational commitment at the statistical significance level of .05, and 4) job satisfaction levels, including both motivation factors and hygiene factors, had a positive relationship with organizational commitment among Vajiravudh College personnel at the statistical significance level of .05.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Motivation Factors, Hygiene Factors

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย (วิชุดา สร้อยสุด และคณะ, 2564) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ภาคภูมิใจ และเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะแสดงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม (พระมหาอุทพิชาญ โยธสาสน์ และคณะ, 2566)

ในบริบทของสถาบันการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2561) ในประเทศไทย ครูมักมีภาระงานมากทั้งงานสอนและงานอื่น รวมทั้งได้ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ขาดความเข้าใจในสิทธิและสวัสดิภาพในการทำงาน (Chaichumkhun, 2021) ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร

วชิราวุธวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2453 มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น บุคลากรได้รับการสนับสนุนในลักษณะครอบครัว จากการศึกษาข้อมูลระหว่างปี 2562-2567 พบว่ามีบุคลากรเข้าใหม่ 160 คน และลาออก 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.375 ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูง อาจส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยจึงมีความจำเป็น เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาของสถาบันในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

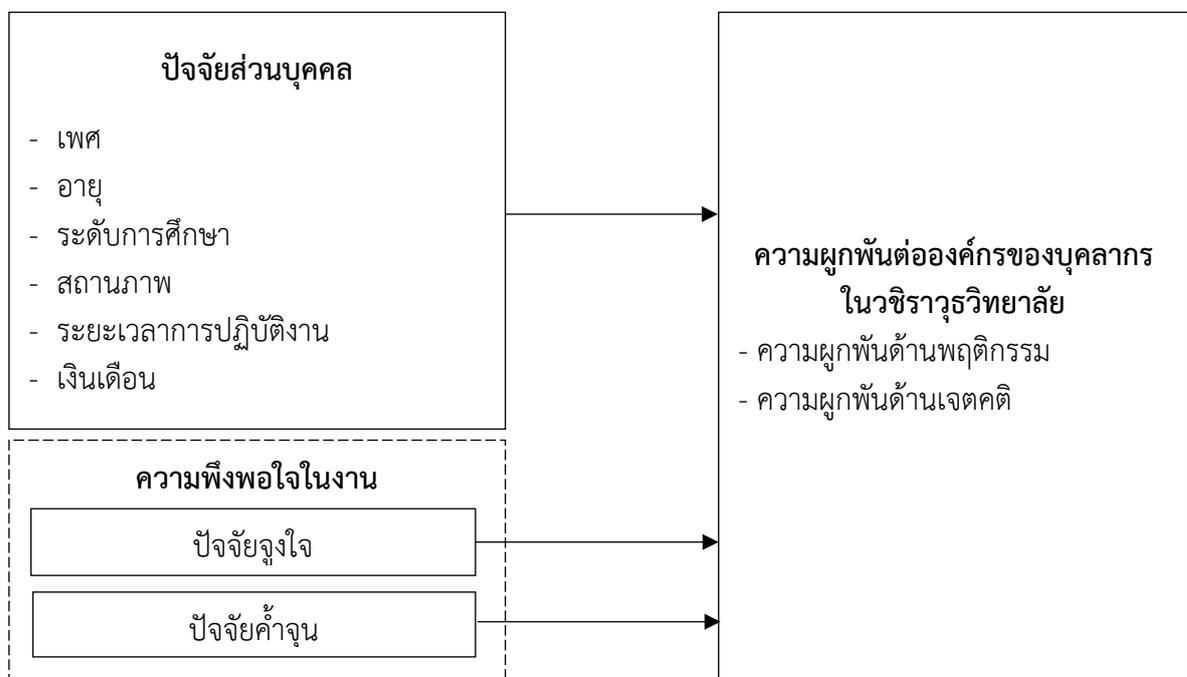
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ทางจิตใจและพฤติกรรมระหว่างบุคลากรกับองค์กร ที่แสดงออกผ่านการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน และความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว Meyer & Allen (1997); ฌรินณ์ทิพ วงษ์สุนทรดา และคณะ (2567) แบ่งความผูกพันเป็น 3 มิติ คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ในขณะที่ Mowday et al. (1979); ธนกร น้อยทองเล็ก (2559) อ้างถึงใน ทิพย์ชนก เสนอผดง (2563) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบหลัก คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรม (การปฏิบัติงานที่มีเสถียรภาพ ความมุ่งมั่น) และความผูกพันด้านเจตคติ (การยอมรับเป้าหมาย การอุทิศตน และความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Mowday et al. (1979) มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการศึกษาความผูกพันทั้งในมิติด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ Frederick Herzberg เป็นแนวคิดที่แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Maintenance/Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ เช่น นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน (Herzberg, 1997 อ้างถึงใน บุญชัย มูลธาร์, 2556) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาระดับความความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย แตกต่างกันไป
2. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย
3. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรของวชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 322 คน (ข้อมูลเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรของวชิราวุธวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากรตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งครู ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และตำแหน่งพนักงาน จำนวน 180 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีรายละเอียดได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

ภูมิภาค	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
บุคลากรตำแหน่งบริหาร	27	15	8.33
บุคลากรตำแหน่งครู	106	59	32.78
บุคลากรตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา	76	43	23.89
บุคลากรตำแหน่งพนักงาน	113	63	35.00
รวม	322	180	100.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นการเลือกแบบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวมจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย ได้แก่ ความผูกพันด้านพฤติกรรมและความผูกพันด้านเจตคติ รวมจำนวน 10 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Interval Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มีระดับคะแนน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 180 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานอธิบายข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใหม่ใน วชิราวุธวิทยาลัย ได้แก่ ความผูกพันด้านพฤติกรรมและความผูกพันด้านเจตคติ

3.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน วชิราวุธวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Independent samples t-test และ One-Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานที่ 2-3 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน วชิราวุธวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรใน วชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 180 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 57.22 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.22 ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 41.11 และเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใหม่ใน วชิราวุธวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน วชิราวุธวิทยาลัย

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใหม่ใน วชิราวุธวิทยาลัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านพฤติกรรม	4.49	0.495	มากที่สุด
ด้านเจตคติ	4.49	0.467	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	0.481	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน วชิราวุธวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.49 (S.D.=0.481) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรม ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผลรายละเอียดในประเด็นย่อยด้านพฤติกรรม ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก 1) เต็มใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเสมอ รองลงมาคือ 2) การรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรโดยการทำงานอย่างเต็มเวลางานเสมอและการแก้ต่างให้องค์กรเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี และ 3) บ่อยครั้งที่อาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร และด้านเจตคติ มีรายละเอียดประเด็นย่อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก 1) รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ รองลงมาคือ 2) การตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร 3) ยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 4) ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมีผลมาจากการทำงานของท่าน และ 5) ยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน

3. ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยจูงใจ	4.14	0.528	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	4.19	0.527	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.528	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 (S.D.=0.528) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยมีผลรายละเอียดในประเด็นย่อยปัจจัยจูงใจ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจกับ 1) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ 2) สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน 3) การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 4) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ 5) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงานและการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา 6) องค์กรเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน 7) องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 8) ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และ 9) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดประเด็นย่อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจกับ 1) ความภูมิใจต่ออาชีพ รองลงมาคือ 2) มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี 3) การทำงานในองค์กรทำให้รู้สึกมั่นคง 4) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 5) องค์กรมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 6) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร 7) มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งและองค์กรให้ความสำคัญในการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างสม่ำเสมอ 8) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน 9) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และองค์กรให้ความสำคัญในการสนับสนุนการใช้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข 11) เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้ 12) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน 13) โครงสร้างสายบังคับบัญชาในองค์กรมีความเหมาะสมและการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างเป็นธรรม 14) องค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และ 15) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้รับเกียรติและการนับถือเท่าเทียมตำแหน่งอื่น

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย แตกต่างกัน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์	ผลการทดสอบ
เพศ	ภาพรวม = 0.430 ด้านพฤติกรรม = 0.429 ด้านเจตคติ = 0.618	Independent Samples t- Test	ไม่แตกต่าง
อายุ	ภาพรวม = 0.322 ด้านพฤติกรรม = 0.156 ด้านเจตคติ = 0.633	One-way ANOVA	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	ภาพรวม = 0.005* ด้านพฤติกรรม = 0.025* ด้านเจตคติ = 0.004*	One-way ANOVA	แตกต่าง
สถานภาพ	ภาพรวม = 0.396 ด้านพฤติกรรม = 0.302 ด้านเจตคติ = 0.572	One-way ANOVA	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ภาพรวม = 0.278 ด้านพฤติกรรม = 0.222 ด้านเจตคติ = 0.413	One-way ANOVA	ไม่แตกต่าง
เงินเดือน	ภาพรวม = 0.002* ด้านพฤติกรรม = 0.007* ด้านเจตคติ = 0.002*	One-way ANOVA	แตกต่าง

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ความผูกพันต่อ องค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.888	0.214		8.813	0.000*		
ปัจจัยจิตใจ (X_1)	0.214	0.068	0.250	3.161	0.002*	0.487	2.052
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.409	0.068	0.477	6.032	0.000*	0.487	2.052

R= 0.679, R Square= 0.461, Adjusted R Square= 0.455, Std. Error of the Estimate= 0.33387

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.679 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในระดับสูง และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R Square) เท่ากับ 0.461 หมายความว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 53.9 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา โดยค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.455 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.33387

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า 1) ค่าคงที่ (Constant) มีค่าเท่ากับ 1.888 หมายความว่า หากไม่มีปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน (ค่าเท่ากับ 0) บุคลากรในมหาวิทยาลัยจะมีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 1.888 หน่วย 2) ปัจจัยจิตใจ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน (B) เท่ากับ 0.214 แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = 0.002) แสดงว่าปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน (B) เท่ากับ 0.409 แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.409 หน่วย และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. < .001) แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปรับมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีค่า Beta เท่ากับ 0.477 ซึ่งมากกว่าปัจจัยจิตใจที่มีค่า Beta เท่ากับ 0.25 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยจิตใจประมาณ 1.9 เท่า หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยค้ำจุน 1 หน่วยมาตรฐานจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยจิตใจ 1 หน่วยมาตรฐาน

ผลการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ค่า Tolerance เท่ากับ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า VIF เท่ากับ 2.052 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

อภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติ ผลดังกล่าวเป็นไปได้เนื่องจากประการแรก ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดอาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของสถาบันการศึกษาที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน วชิราวุธวิทยาลัยเป็นสถาบันที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2453 ทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยิ่งรักลูกและเป็นที่ยอมรับในสังคม บุคลากรจึงรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวัติ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมักทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประการที่สอง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันสูง การที่องค์กรมีลักษณะครอบครัวและให้การสนับสนุนบุคลากรในลักษณะของการดูแลที่ใกล้ชิด ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความอบอุ่นและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และประการที่สามในด้านพฤติกรรม บุคลากรแสดงความผูกพันผ่านการเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรและการรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง ส่วนในด้านเจตคติ บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเชื่อว่าการตัดสินใจมาทำงานที่นี่เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวัติ (2564) ที่พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะแสดงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน

2. ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบ พบว่าปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจเล็กน้อย ผลที่เกิดขึ้นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ประการแรก ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากนี้สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของวชิราวุธวิทยาลัย โดยเฉพาะในด้านปัจจัยจูงใจ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายและสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีระบบการประเมินผลที่เหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐฉา จันทวงศ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2564) ที่พบว่าความชัดเจนในเป้าหมายและการได้เห็นผลสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และประการที่สอง ในด้านปัจจัยค่าจูนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความภูมิใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงธรรมชาติของอาชีพในสถาบันการศึกษาที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรกิจ (2564) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากถือเป็นสัญญาณที่ดีสำหรับองค์กร เพราะแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิมงศา (2564) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคงอยู่ในองค์กร

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันนั้น สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักจะมีใจในวิชาชีพ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรได้ลึกซึ้งมากกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงมักจะได้รับมอบหมายงานที่มีความ

ทำหายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญมากกว่า ซึ่งส่งผลให้รู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวุฒิ จันทวงษ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2564) ที่พบว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการที่บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทางเศรษฐกิจต่อความผูกพันของบุคลากร บุคลากรที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าไม่เพียงแต่มีความมั่นคงทางการเงินมากกว่า แต่ยังรู้สึกได้รับการประเมินคุณค่าจากองค์กรในระดับที่สูงกว่าด้วย ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการตอบแทนองค์กรมากขึ้น อีกทั้งการได้รับเงินเดือนที่สูงยังแสดงถึงการยอมรับในความสามารถและผลงาน ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญา หาดธรรม (2567) ที่พบว่ารายได้ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรนั้น อาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรของวชิราวุธวิทยาลัยที่ให้ความเท่าเทียมและดูแลบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค โดยไม่แบ่งแยกเพศหรืออายุ อีกทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและมีลักษณะครอบครัวทำให้บุคลากรทุกกลุ่มรู้สึกถึงความอบอุ่นและการยอมรับอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ที่พบว่าในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พื้นฐานไม่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าวชิราวุธวิทยาลัยมีระบบการดูแลและพัฒนาบุคลากรที่ดีตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ทำให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและสร้างความผูกพันได้อย่างรวดเร็ว ในขณะเดียวกัน บุคลากรเก่าก็ได้รับการดูแลและให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ รมิตา ประวัตติ (2564) ที่พบว่าระยะเวลาการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันเมื่อองค์กรมีระบบการดูแลบุคลากรที่ดี

4. ปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทั้งสองสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปรับมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากกว่าปัจจัยจิตใจประมาณ 1.9 เท่า โดยปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์กเบิร์กที่อธิบายว่าปัจจัยจิตใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในบริบทของวชิราวุธวิทยาลัย บุคลากรที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน และมีงานที่น่าสนใจทำหายความสามารถ จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่มอบโอกาสให้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิมา เกิดสุข และดวงพร พุทธวงศ์ (2564) ที่พบว่าปัจจัยจิตใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการที่ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากกว่าปัจจัยจิตใจนั้นสามารถอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของสถาบันการศึกษา ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลสูง ได้แก่ ความภูมิใจต่ออาชีพ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีก่อนที่บุคลากรจะสามารถมุ่งเน้นไปยังปัจจัยจิตใจ ระดับสูงได้ โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาที่บุคลากรต้องการความมั่นคงและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา สอดคล้องกับการศึกษาของ พัศตราภรณ์ ธรรมสอน และมังกร หริรักษ์ (2567) ที่พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลสำคัญต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา ดังนั้น ผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวมที่ต้องคำนึงถึงทั้งปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันการศึกษาที่ปัจจัยค้ำจุนมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยจิตใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการความมั่นคงและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากการศึกษาปัจจัยคำจูนพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีเงินเดือนในช่วง 10,001-30,000 บาท ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนสูงกว่า การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างแผนกเพื่อกระชับความสัมพันธ์ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมความผูกพันภายในองค์กรได้

2. ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียม สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนให้การยอมรับและเห็นคุณค่าในผลงานของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจควบคู่ไปกับปัจจัยคำจูน แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลมากกว่า แต่ปัจจัยจูงใจก็มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายและตรงกับความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

4. การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น กำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสม และมีนโยบายที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว เช่น การลาหยุดพิเศษในโอกาสสำคัญของครอบครัว หรือการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้ที่มีภาระครอบครัว ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรใส่ใจในความเป็นอยู่และความสุขของพวกเขา

5. ผู้บริหารควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและทิศทางขององค์กร รวมถึงจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

6. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ควรมีการพิจารณาปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลการตัดสินใจอยู่หรือออกจากองค์กรด้วย เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การแข่งขันขององค์กรการศึกษา และนโยบายภาครัฐ ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานและแรงจูงใจของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคตควรควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างวชิราวุธวิทยาลัยกับสถาบันการศึกษาอื่นที่มีบริบทหรือลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาประเภทเดียวกันว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร อันจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างสถาบัน และการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมที่การวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถค้นพบได้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนบุตรดา, ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์, และวิไลลักษณ์ เสรีตระกูล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่ม Gen-Y. วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย, 7(2) 1–13.
- ณัฐวดี จันทพงษ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). ใน การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16. (1352–1363) มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ทิพย์ชนก เสนผดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชัย มูลธาร. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. jokernum.blogspot.com <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน, พระครูเกษมอาจารย์สุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล, และพรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. วารสารวณิฏองแหงพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 10(1), 169–192.
- พัสดราภรณ์ ธรรมสอน และมังกร หิริรักษ์ (2567). ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 10(3), 413–427.
- มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปะการศึกษาวิจัย, 10(1), 321–337.
- รมิตา ประวัตติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลูกน้ำ เจนหัดพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา, 9(1), 78–98.
- วิชุดา สร้อยสุด, เมธิณี อินทร์บัว, จีรภา มิ่งเชื้อ, ยุวดี เคน้ำอ่าง, และโชติ บดีรัฐ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 6(5), 342–350.
- สุธิมา เกิดสุข และดวงพร พุทธวงศ์. (2564). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 333–344.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. วารสารร้อยแก่นสาร, 4(1), 32–46.
- อภิญา หาญธรรม. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ.
- Chaichumkhun, J. (2021). หัวไม่แล่น เรียนไม่ไหว ปัญหาที่นักเรียนกลับมาเผชิญหลังเรียนออนไลน์อีกครั้งในช่วงวิกฤต. The Matter. <https://thematter.co/quick-bite/online-study-again/132190>

References

Armstrong, M. (2014). *Human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page Limited.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). **Commitment in the workplace: Theory, research, and application.** SAGE Publications.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior, 14**(2), 224–247.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis.** (3rd ed.). Harper and Row.

คณะผู้เขียน

กীরติญา แก้วกล้า

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
ที่อยู่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
e-mail: keeratiya.k@ku.th

ศุภฤกษ์ สุขสมาน

รองคณบดีฝ่ายบริหารยุทธศาสตร์และพัฒนากายภาพ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
ที่อยู่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
e-mail: fbussrs@ku.ac.th

ความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิต
ของผู้เรียนในโลกยุคใหม่

The Needs Assessment for Organizing Learning Ecosystems to Develop
Essential Life Skills for Students in the Modern World

ชญัญชิตา จงวรกุล* พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Chananchida Jongvorakul* Prompilai Buasuwan and Wanwisa Suenusorn Klaijumlang
Faculty of Education, Kasetsart University

Received: February 28, 2025

Revised: April 22, 2025

Accepted: April 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ 3) นำเสนอข้อเสนอแนะในการสร้างแนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพและมีค่าความเชื่อมั่น 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ในการจัดลำดับความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตในโลกยุคใหม่สูงสุดในการคิด (PNI = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (PNI = 0.31) การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน (PNI = 0.31) และการมีปฏิสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (PNI = 0.30) ตามลำดับ 2) ความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะดังกล่าว พบว่า ด้านผู้เรียน (PNI = 0.31) มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องได้รับการพัฒนา 3) แนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสมคือ การปรับโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับพลวัตของโลกสมัยใหม่

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ระบบนิเวศการเรียนรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the needs for developing essential life skills required for learners in the modern world; 2) to study the needs for organizing learning ecosystem that supported the development of essential life skills for learners in the modern world;

*ชญัญชิตา จงวรกุล (Corresponding Author)

e-mail: chananchida.th@ku.th

3) to present framework for learning ecosystem that fostered the development of essential life skills for learners in the modern world. This quantitative study involved 83 teachers from Horwang Pathumthani School. The research instrument was questionnaire with reliability coefficient of 0.986. The statistics used to analyze were frequency, percentage, mean, standard deviation and needs prioritization using modified Priority Needs Index (PNI Modified). The research findings revealed that 1) students have the highest need for developing essential life skills in the modern world in thinking skill (PNI = 0.36), followed by preserving environment (PNI = 0.31) solving daily-life problem (PNI = 0.31) and interacting with nature and environment (PNI = 0.30), respectively. 2) Regarding the needs assessment in organizing learning ecosystems that supported these skill developments, the study indicated that the student dimension (PNI = 0.31) had the highest priority for development. 3) The appropriate approach for organizing the learning ecosystem was restructuring school curriculum to align with the dynamics of the modern world.

Keywords: Needs Learning, Ecosystems Essential, Life Skills for Students in the Modern World

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาด้านปัญญาประดิษฐ์ ทำให้เกิดการคาดการณ์ว่างานจำนวนมากในอนาคตจะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงยังสร้างงานใหม่ ๆ ขึ้นพร้อมกัน (Jin Dator อ้างถึงใน Michelle R. Weise, 2018) สถานการณ์นี้ทำให้ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกกระดับ ทุกช่วงวัย โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงไม่ได้จำกัดเพียงแค่การพัฒนาความรู้และความสามารถแต่ยังต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในบริบทการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 แนวโน้มการเรียนรู้ได้เปลี่ยนไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2561 อ้างถึงใน สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2564) เนื่องจากช่วงวัยเรียนและวัยรุ่นเป็นช่วงเวลาที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นก่อนเข้าสู่สังคมการทำงาน ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น ความคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การจัดการอารมณ์ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต การเรียนรู้แบบนี้ช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเผชิญกับความท้าทายและความซับซ้อนของโลกในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2567) ที่กล่าวถึงกรอบทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตสำหรับผู้เรียนในโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตสำหรับผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำเนินชีวิตในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีความสุข ทักษะเหล่านี้ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้เพื่ออนาคต ทักษะการจัดการตนเอง ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสร้างสุขแห่งชีวิต และทักษะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนปรับตัว เรียนรู้ แก้ไขปัญหา และสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) เป็นแนวทางสำคัญที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านการเรียนรู้และการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยการศึกษาสมัยใหม่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแคภายในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล ในทุกช่วงวัย ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งระบบนิเวศนี้ประกอบด้วย

องค์ประกอบสำคัญหลายด้าน ได้แก่ บุคคล สถานที่ กิจกรรม ทรัพยากร นโยบายทางการศึกษา และวัฒนธรรมของพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ และช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยคำนึงถึงทุกมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะทางวิชาการและทักษะชีวิต การส่งเสริม ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีความสมดุลระหว่างการเรียนรู้เชิงวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิต จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเติบโตอย่างรอบด้าน พร้อมรับมือกับความท้าทายในโลกอนาคต โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ การประเมินความต้องการจำเป็นถือเป็นกระบวนการที่สำคัญ โดยการประเมินนี้เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอย่างเป็นระบบ (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) ประโยชน์ของการวิจัยเพื่อประเมินความต้องการจำเป็น คือ การเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการบริหารจัดการ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา ผลการประเมินนี้จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อสร้างแนวทางที่ชัดเจนและนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียน โรงเรียนห้วย ปทุมธานี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการสร้างแนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

สุวิมล ว่องวานิช (2562) กล่าวว่า การวางแผนการทำงานต้องเริ่มจากการประเมินบริบทขององค์กร เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ขององค์กรและระบุความต้องการที่และจำเป็นต้องจัดหา เพื่อเสริมเติมเต็มส่วนที่ขาดให้สมบูรณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ประเภทของความต้องการจำเป็นจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรก ความต้องการจำเป็นที่อิงตามโมเดลความแตกต่าง หมายถึง ช่องว่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน การนิยามความต้องการในลักษณะนี้ช่วยสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอาจนำไปสู่ผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ ประเภทที่สอง ความต้องการจำเป็นที่อิงตามโมเดลการแก้ปัญหา หมายถึง การกำหนดปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นประโยชน์

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

Global Partnership (2020) กล่าวว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะที่สามารถสอนได้หรือเรียนรู้ได้ เพื่อเสริมสร้างวิถีคิด การเรียนรู้ การทำงาน และการใช้ชีวิตในโลก ทักษะเหล่านี้ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาการตัดสินใจ การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ การรู้คิด การสื่อสารการทำงานร่วมกัน (การทำงานเป็นทีม) ความรู้เท่าทันข้อมูล ความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสารความเป็นพลเมือง (ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก) ทักษะชีวิตและอาชีพ และความรับผิดชอบ ส่วนบุคคลและสังคม (รวมถึงการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมและความสามารถทางวัฒนธรรม)

รักติบูล สิทธิธ (2566) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย ๆ

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2567) กล่าวว่า ทักษะของผู้เรียนในฐานะ “ผู้เรียนในโลกยุคใหม่” ต้องเปิดกว้างมากขึ้น ไม่จำกัดเฉพาะการเรียนรู้ในโรงเรียน แต่เป็นทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตสำหรับผู้เรียนทุกคนในช่วงวัยการเรียนรู้ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและอนาคตได้อย่าง มีความสุขรอบทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตสำหรับผู้เรียนในโลกยุคใหม่ที่ตอบสนองบริบทสังคมไทยและสังคมโลกยุคใหม่ ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้เพื่ออนาคต ความสามารถของผู้เรียนในการรับรู้และประมวลผลข้อมูลอย่าง มีประสิทธิภาพข้อมูลนามธรรมและรูปธรรม จากการศึกษา สืบค้น ทดลอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยง สิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อนจนเกิดมุมมอง ประสบการณ์ และสามารถแก้ปัญหาได้ 2) ทักษะการจัดการตนเอง ความสามารถ ของผู้เรียนในการรับรู้ เข้าใจ เห็นคุณค่าในตนเอง รับผิดชอบการดำเนินชีวิตของตนเอง ซึ่งสามารถพัฒนา กำกับ และ นำพาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ 3) ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น บุคลิกภาพ การแสดงออก และการมีปฏิสัมพันธ์ ของผู้เรียนต่อผู้อื่น ด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการแสดงออก และบุคลิกภาพที่ดี สามารถสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน 4) ทักษะการสร้างสุขแห่งชีวิต ความสามารถของ ผู้เรียนในการรับรู้และชื่นชมสิ่งที่สร้างความสุขและความงดงามในชีวิต ทั้งในด้านศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี กีฬา และ วิถีชีวิตในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถปรับตัว และฟื้นคืนตนเองจากภาวะวิกฤตได้ และ 5) ทักษะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน การที่ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อ ให้ความสำคัญกับการเติบโต และการอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างมั่นคง ผู้เรียนสามารถดูแลร่างกายของตนเองโดยไม่กระทบต่อการเติบโตของธรรมชาติ ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

The National Research Council (2015) อ้างถึงใน วุฒิชัย ไกรวิเศษ (2566) กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล องค์ประกอบสำคัญของระบบนิเวศการเรียนรู้ประกอบด้วย บุคคล สถานที่ กิจกรรม ทรัพยากร นโยบายทางการศึกษา และวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ทำงานร่วมกัน เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับตัวและเติบโตในสังคมที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

Eudy, R (2018) อ้างถึงใน นริศนา และสิริกานต์ (2564) กล่าวว่า การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสม สำหรับการศึกษาในระดับพื้นฐานและการพัฒนาคุณลักษณะของคนไทยยุค 4.0 จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) ความร่วมมือกับพันธมิตรและเครือข่าย ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยองค์กรหลักต้อง ประสานงานกับพันธมิตรหรือเครือข่าย เพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและ การพัฒนาผู้เรียน 2) การใช้เทคโนโลยี ในอนาคตเทคโนโลยีจะมีบทบาทสำคัญ ในการเชื่อมโยงผู้เรียนกับแหล่งความรู้ แอปพลิเคชัน และนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น หลักสูตร e-Learning คลังความรู้ในรูปแบบ วิดีโอ และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ 3) การปรับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ จำเป็นต้องออกแบบเนื้อหา ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษายุคใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา สมรรถนะที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคแรงงานและตลาดในอนาคต รวมถึงการปรับวิธีการประเมินผล ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะมากกว่าการแข่งขัน 4) การส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ ตลอดชีวิต 5) ทรัพยากร ประกอบด้วยงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ และปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดระบบนิเวศ การเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย และ 6) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ควรกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์

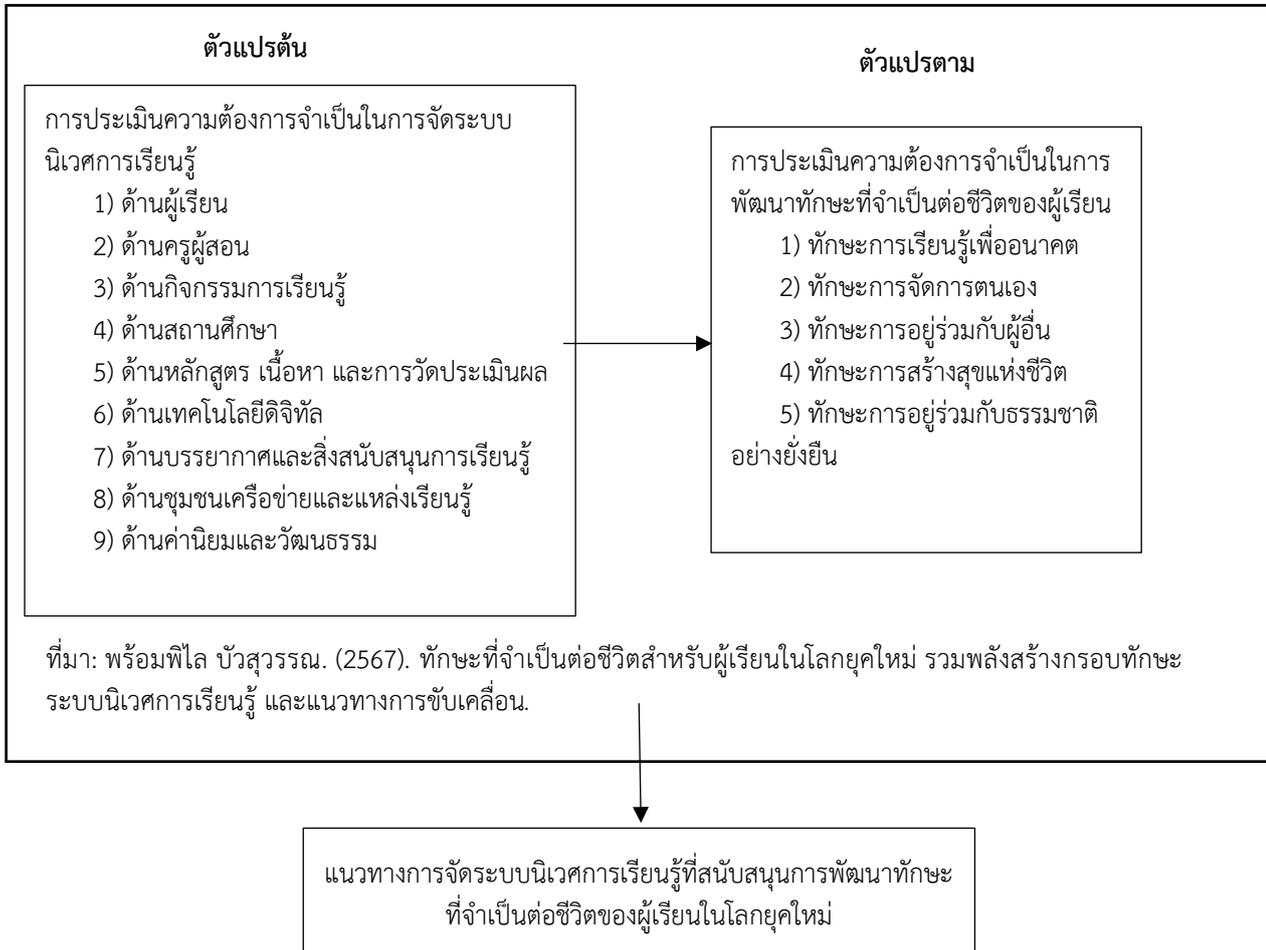
วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม รวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายหรือพันธมิตรเพื่อให้ระบบนิเวศการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2567) กล่าวว่า ระบบนิเวศทางธรรมชาติเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม เช่นเดียวกับโรงเรียนที่ต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ การพัฒนา องค์ความรู้และทักษะของผู้เรียนจำเป็นต้องวิเคราะห์และทำความเข้าใจระบบนิเวศการเรียนรู้ของโลกยุคใหม่ อย่างลึกซึ้ง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ดังนี้ 1) ด้านผู้เรียน ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ใฝ่เรียนรู้ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานได้ 2) ด้านครูผู้สอน ครูผู้สอนในโรงเรียนมีหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์เป็นผู้ช่วยสอนซึ่งบทบาทของครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยการความสะดวกรวดเร็ว และคอยเสริมแรงในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยมีการสื่อสารระหว่างผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเป็นการเรียนรู้เชิงลึกผ่านผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ทั้งในชุมชนและชุมชนโลกเสมือนจริง 4) ด้านสถานศึกษา นโยบายและการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเครือข่ายชุมชนวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ 5) ด้านหลักสูตร เนื้อหา และการวัดประเมินผล หลักสูตรและการวัดประเมินผลมีความหลากหลายและทันสมัย โดยมีเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล 6) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การเข้าถึงและเชื่อมต่อการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา มีระบบวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล หุ่นยนต์ช่วยสอน ปัญญาประดิษฐ์ และเครื่องมือในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการประมวลผลข้อมูลที่หลากหลายและรวดเร็ว 7) ด้านบรรยากาศและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการจำเป็นผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมทั้งในรูปแบบของนามธรรม เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และรูปธรรม เช่น พื้นที่การเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น 8) ด้านชุมชน เครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ สถานประกอบการ องค์กร เครือข่ายชุมชนทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเปิดกว้าง เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและอาชีพของผู้เรียน และ 9) ด้านค่านิยมและวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติของสถานศึกษาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) กล่าวว่า การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้มีปัจจัยสนับสนุนการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนกรอบความคิด เน้นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่มุ่งสู่การสร้างความสำเร็จ ทศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ พร้อมพัฒนาความคิดเชิงระบบและเชิงสร้างสรรค์ 2) ความพร้อมของบุคลากรและองค์กร มีการเตรียมความพร้อมใน 4 บทบาท ประกอบด้วย บทบาทผู้สอน ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ บทบาทโค้ชเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ บทบาทผู้อำนวยการความสะดวกรวดเร็วเป็นผู้กระตุ้นความสนใจและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และบทบาทที่ปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่สามารถให้คำแนะนำในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง 3) สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยียุคใหม่ เป็นการจัดเตรียมอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมพร้อมกับเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบออนไลน์ที่ใช้งานได้ง่าย 4) วิธีการเรียนรู้และเนื้อหาการเรียนรู้ โดยมีการออกแบบวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทบทวนข้อดี ข้อเสียของกระบวนการถ่ายทอดความรู้รวมถึงมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีเรียนให้ง่ายและสะดวกขึ้น 5) วัฒนธรรมการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นหลากหลายการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนและการเรียนรู้วิถีชีวิตด้วยการพัฒนากิจกรรมที่มีอยู่ในโรงเรียน เช่น กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมสหกรณ์นักเรียน และกิจกรรมกลุ่มยุวเกษตรกร ให้มีความมั่นคงและยั่งยืน สร้างความรู้ สร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับนักเรียนและ 6) ความยืดหยุ่นและทางเลือกที่หลากหลาย พัฒนาช่องทางการสื่อสารกันระหว่างผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครอง สถานศึกษาและ

ชุมชน เพื่อสร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายแก่ผู้เรียน เช่น การเรียนรู้เพื่ออาชีพ การแก้ปัญหาการเรียน และการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายการสอนในโรงเรียนทอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี โดยข้อมูลประชากรได้รับจากฝ่ายบุคคลของโรงเรียน ณ ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 112 คน อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการเฉพาะกับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนทอวัง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 83 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมุ่งเน้นไปที่ข้าราชการครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีบทบาทโดยตรงในการจัดการ

เรียนการสอนและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ต่อชีวิตของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และสอดคล้องกับบริบทของการศึกษา

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตรวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Type Scale หรือ Likert's Method of Summated Rating)

ตอนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตรวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Type Scale หรือ Likert's Method of Summated Rating)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการสร้างแนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่

การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่และระบบนิเวศการเรียนรู้

2. กำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับความหมายของตัวแปร

3. สร้างตารางกำหนดแผนผังการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

4. ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผ่านการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ผลการประเมินพบว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

6. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.986

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) เพื่อวิเคราะห์ความถี่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ และระดับการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อพิจารณาระดับของแต่ละตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ และการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ โดยใช้สูตรค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Priority Need Index Modified (PNI_{modified})

ตอนที่ 4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ รวมถึงการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีที่สูงที่สุดก่อน หากค่า PNI อยู่ที่ 0.30 ขึ้นไป จะถือว่ามีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็น

ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการออกแบบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษา

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ พบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ พบว่า ผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตในโลกยุคใหม่สูงสุดในด้านการคิด (PNI = 0.36) รองลงมาคือการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (PNI = 0.31) การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน (PNI = 0.31) และการมีปฏิสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (PNI = 0.30) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI _{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1 การใช้ชีวิตในอนาคต	3.71	0.64	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด	0.25	11
2 การคิด	3.23	0.76	ปานกลาง	4.39	0.54	มาก	0.36	1
3 การสร้างเครือข่าย	3.75	0.64	มาก	4.64	0.47	มากที่สุด	0.24	13
4 การสร้างนวัตกรรม	3.59	0.79	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด	0.28	5
5 การเห็นคุณค่าในตนเอง	3.92	0.65	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.22	15
6 การกำกับตนเอง	3.68	0.84	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด	0.26	10
7 การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	3.49	0.76	ปานกลาง	4.56	0.57	มากที่สุด	0.31	2
8 การสื่อสาร	3.66	0.76	มาก	4.63	0.56	มากที่สุด	0.27	8
9 ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	3.85	0.69	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด	0.22	15
10 การทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.91	0.75	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด	0.20	17
11 การมีมารยาททางสังคม	3.78	0.75	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด	0.25	11
12 การสร้างสันติสุข	3.77	0.66	มาก	4.63	0.56	มากที่สุด	0.23	14
13 การมีสุนทรียภาพของชีวิต	3.64	0.71	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.27	8
14 การฟื้นคืนสู่สภาวะปกติ	3.56	0.77	มาก	4.57	0.61	มากที่สุด	0.28	5
15 การดูแลร่างกาย	3.57	0.84	มาก	4.57	0.57	มากที่สุด	0.28	5
16 การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.43	0.91	ปานกลาง	4.49	0.62	มาก	0.31	2
17 การมีปฏิสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.50	0.77	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด	0.30	4

2. ความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ พบว่าด้านผู้เรียน (PNI = 0.31) มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องได้รับการพัฒนา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI _{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1 ด้านผู้เรียน	3.53	0.74	มาก	4.63	0.48	มากที่สุด	0.31	1
2 ด้านครูผู้สอน	3.84	0.63	มาก	4.67	0.44	มากที่สุด	0.21	3
3 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	3.88	0.64	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด	0.21	3
4 ด้านสถานศึกษา	3.98	0.76	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด	0.17	7
5 ด้านหลักสูตร เนื้อหาและการวัดประเมินผล	3.96	0.72	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด	0.19	5
6 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.96	0.70	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด	0.18	6
7 ด้านบรรยากาศและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	3.90	0.75	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด	0.22	2
8 ด้านชุมชนเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้	4.06	0.71	มาก	4.73	0.43	มากที่สุด	0.17	7
9 ด้านค่านิยมและวัฒนธรรม	4.16	0.70	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด	0.14	9

3. ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดระบบนิเวศ การเรียนรู้ พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสามารถจัดแบ่งออกเป็น 4 แนวทางหลัก ได้แก่ (1) การปรับหลักสูตรและการเรียนการสอน, (2) การส่งเสริมทักษะของครูผู้สอน, (3) การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยี, และ (4) การบูรณาการการเรียนรู้กับสังคมและชุมชน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษา พบว่า ผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตในโลกยุคใหม่สูงสุดในด้านการคิด (PNI = 0.36) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ครอบคลุมความสามารถในการจัดการความรู้ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล การแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ (วัชราน เล่าเรียนดี และคณะ, 2560) ความต้องการดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการเตรียมผู้เรียนให้สามารถรับมือกับโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยข้อมูลหลากหลาย ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ทักษะการคิด กลายเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุที่ความต้องจำเป็น ด้านการพัฒนาทักษะการคิดอยู่ในระดับสูงอาจเนื่องมาจากระบบการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันยังคงเน้นการท่องจำ มากกว่าการคิดเชิงวิเคราะห์ ขาดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง และไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง นอกจากนี้ ความคาดหวังของสังคมและตลาดแรงงานที่ให้ความสำคัญกับการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา ยังส่งผลให้ผู้เรียนตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านนี้มากยิ่งขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Buasawan et al. (2022) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงใต้ให้ความสำคัญกับทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยเฉพาะในบริบทของการเตรียมความพร้อมผู้เรียนสำหรับการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเต็มไปด้วยความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง แม้จะศึกษาในบริบทต่างกัน แต่ข้อค้นพบที่คล้ายคลึงกันสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มร่วมกันของความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนไทย ดังนั้น การส่งเสริมทักษะการคิดควรเป็นหนึ่งในลำดับต้น ๆ ของการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเผชิญกับโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

2. ความต้องการจำเป็นในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตของผู้เรียนในโลกยุคใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้เรียน (PNI = 0.31) มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องได้รับการพัฒนา สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนิเวศการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความจำเป็นดังกล่าวอาจเกิดจากข้อจำกัดของระบบการเรียนรู้ในปัจจุบันที่ยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงอย่างเพียงพอ และยังไม่สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างแท้จริง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984) ซึ่งเน้นว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการมีประสบการณ์ตรง การสะท้อนคิด การสร้างความคิดรวบยอด และการทดลองปฏิบัติจริง ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดีจึงควรจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสลงมือทำจริง ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการสะท้อนคิด และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความรู้กับสถานการณ์จริง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Regmi (2023) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระบบนิเวศการเรียนรู้แบบองค์รวม (Comprehensive Learning Ecosystems) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้แนวทาง การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Approach) อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้เรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการทำโครงการ (Project-Based Learning) หรือการแก้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง จะได้รับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยและแนวคิดข้างต้นต่างชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่าการออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และสนับสนุนการเรียนรู้รายบุคคลอย่างต่อเนื่อง คือกุญแจสำคัญในการส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเอง และปรับตัวต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับพลวัตของโลกสมัยใหม่ โดยออกแบบให้มีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง พร้อมทั้งบูรณาการทักษะสำคัญ เช่น ทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงและการทำงานในอนาคต สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบันยังขาดความยืดหยุ่น ขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ กำลังผลักดันให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนจึงควรได้รับการสนับสนุนจากครู ครอบครัว เทคโนโลยี และชุมชน เพื่อร่วมกันสร้างระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีระบบนิเวศของ Bronfenbrenner (2005) ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้ของบุคคลได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายระดับที่ทำงานร่วมกัน ทั้งจากบริบทภายใน เช่น โรงเรียนและครอบครัวไปจนถึงระดับมหภาค เช่น นโยบายของรัฐและสภาพแวดล้อมทางสังคม การพัฒนาผู้เรียนจึงมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในโรงเรียน แต่ต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยควรได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้แนวทางการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Approach) และสามารถออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และภาคส่วนอื่น ๆ ยังมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างระบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงและมีความต่อเนื่อง ทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ระบบการเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนควรลงทุนในแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตามความต้องการเฉพาะบุคคล ลดข้อจำกัดทางกายภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาแนวทางนี้สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนโยบายของรัฐมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของระบบการศึกษา และการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบททางสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อการเตรียมผู้เรียนให้สามารถปรับตัวกับโลกการทำงาน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าร่วมโครงการพัฒนาชุมชน การฝึกงานในภาคธุรกิจและกิจกรรมนอกห้องเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริง และพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

และการทำงานได้อย่างแท้จริง เหตุการณ์ระดับโลก เช่น การแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้ตอกย้ำให้เห็นถึงความจำเป็นของระบบการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว โดยมีเทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การศึกษายังคงดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bronfenbrenner (2005) ที่ระบุว่า ปัจจัยทางสังคมและเหตุการณ์ระดับมหภาคสามารถส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลโดยตรง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ควรศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ การสร้างแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในบริบทต่าง ๆ

1.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือในการประเมินทักษะการคิดของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ที่สอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking Skills) ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา รวมถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อทดสอบและปรับปรุงวิธีการสอนที่ช่วยกระตุ้นการคิดขั้นสูง เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงการ (Project-Based Learning) หรือการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

2.2 ควรขยายการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น นักเรียนในพื้นที่ชนบทหรือในบริบทโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัด เพื่อศึกษาความแตกต่างในความต้องการจำเป็นและแนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสม สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- นริศนา ใจคง และสิริกานต์ แก้วคงทอง. (2564). นิเวศการเรียนรู้: เรื่องเก่าบทวิถีใหม่. วารสารการศึกษาไทย, 18(3), 64–69.
- พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2567). ทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตสำหรับผู้เรียนในโลกยุคใหม่ รวมถึงสร้างกรอบทักษะระบบนิเวศการเรียนรู้ และแนวทางการขับเคลื่อน. วิช กรู๊ป (ไทยแลนด์).
- รักติบูล สิทธิธ. (2566). ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรา เล่าเรียนดี, ปณัฐ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2560). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21. เพชรเกษมพรีนติ้ง.
- วุฒิชัย ไกรวิเศษ. (2566). นวัตกรรมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดนวัตกรรมพลิกผัน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). สภาพการจัดนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย. เอส.เค.บี การพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานการศึกษา รูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0. บริษัท 21 เซ็นจูรี.

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2564). ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21: ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม. เพชรเกษม พริ้นติ้ง.

Reference

- Bronfenbrenner, U. (2005). **Making human beings human: Bioecological perspectives on human development.** Sage Publications.
- Buasuan P., Suebnusorn W., Butkatunyoo O., Manowaluilou N., Kaewchinda M., Lalitpasan U., Srilapo N., Sarnswang S., Suksiri W., Wiboonuppatham R. & Sripongpankul S. (2022). Re-envisioning a “Skills Framework” to meet 21st century demands: What do young people need?. **Frontiers in Education**, 7, 1004748. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.1004748>
- Global Partnership for Education. (2020). **21st century skills: What potential role for the Global Partnership for Education?**. <https://www.globalpartnership.org/node/document/download?file=document/file/2020-01-GPE-21st-century-skills.pdf>
- Kolb, D. A. (1984), **Experiential learning: Experience as the source of learning and development.** https://www.researchgate.net/publication/235701029_Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_Learning_And_Development
- Michelle R. Weise. (2018). **Michelle Weise: ‘We need to design the learning ecosystem of the future’.** EdSurge. <https://www.edsurge.com/news/2018-02-22-michelle-weise-we-need-to-design-the-learning-ecosystem-of-the-future>
- Regmi, B. N. (2023). Comprehensive teaching strategies: Learning ecosystems for twenty-first century. **International Interdisciplinary Education Journal**, 2(2), 29–37. <https://doi.org/10.3126/iie.v2i2.71767>

คณะผู้เขียน

ชัญญชิตา จงวรกุล

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: chananchida.jo@ku.th

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: feduplb@ku.ac.th

วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: Wanwisa.sue@ku.ac.th

การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน
ของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย
Analysis of Budget Expenditure: Educational Subsidy Budget for Schools
in Chiang Rai Province

ปพิชญา พุฒนา* พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Papishaya Puttana* Prompilai Buasuwan and Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang
Faculty of Education, Kasetsart University

Received: February 14, 2025

Revised: March 5, 2025

Accepted: March 6, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 2) ศึกษาเปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากระบบบัญชี การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566) สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี สัดส่วนการใช้จ่ายสูงสุด คือ ด้านบริหารทั่วไป และด้านที่มีสัดส่วนการใช้จ่ายต่ำสุด คือ ด้านบริหารงานบุคคล 2) สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โรงเรียนในจังหวัด เชียงรายที่มีขนาดต่างกันมีการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน แต่ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายที่มีขนาดต่างกันมีการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการ ค่าจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การใช้จ่ายงบประมาณ งบเงินอุดหนุน ค่าจัดการเรียนการสอน ความเหลื่อมล้ำ การจัดสรรงบประมาณ

Abstract

The objectives of this research were to 1) study and analyze the Budget Expenditure for Educational Subsidy in schools in Chiang Rai Province for the fiscal years 2019 and 2023, and 2) compare the Budget Expenditure for Educational Subsidy in schools in Chiang Rai Province,

*ปพิชญา พุฒนา (Corresponding Author)

e-mail: papishaya.p@ku.th

classified by school size, for the fiscal years 2019 and 2023. The study utilized secondary data from the National Education Account system of the Office of the Basic Education Commission (2019 and 2023). Statistical tools employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA. The results of the study revealed that 1) Regarding the Budget Expenditure for Educational Subsidy in schools in Chiang Rai Province in the fiscal years 2019 and 2023 when analyzed by category, the highest proportion of expenditure was in general administration, while the lowest proportion was in personnel management. 2) The comparative analysis of the Budget Expenditure for Educational Subsidy in schools in Chiang Rai Province classified by school size showed that, overall, in fiscal year 2019, schools of different sizes in Chiang Rai Province had no significant difference in their Budget Expenditure for Educational Subsidy. However, in fiscal year 2023, schools of different sizes in Chiang Rai Province showed statistically significant difference in their Budget Expenditure for Educational Subsidy at the 0.05 level.

Keywords: Budget Expenditure, Educational Subsidy Budget, Instructional Fees, Inequality, Budget Allocation

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่ว และมีคุณภาพจะช่วยยกระดับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ปิดช่องว่างทางสังคม สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ องค์การสหประชาชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่มีคุณภาพที่มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมสำหรับทุกคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) ในระดับประเทศ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านนโยบายโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้นการสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผ่านการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ภูมิภาค เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกลไกสำคัญ โดยเน้นการยกระดับมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

งบประมาณเงินอุดหนุนเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดสรรงบประมาณครอบคลุม 5 รายการสำคัญ ได้แก่ 1) ค่าจัดการเรียนการสอน 2) ค่าหนังสือเรียน 3) ค่าอุปกรณ์การเรียน 4) ค่าเครื่องแบบนักเรียน และ 5) ค่ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งรายการค่าจัดการเรียนการสอนมีส่วนการจัดสรรงบประมาณสูงสุด มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านกิจการนักเรียน ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณโดยให้โรงเรียนรายงานข้อมูลในระบบบัญชีการศึกษาขั้นพื้นฐาน (National Education Account) เพื่อให้ทุกโรงเรียนในสังกัดจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาระบบทรัพยากรของการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถติดตามการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ

พ.ศ. 2566 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการจัดการศึกษา คือ ช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 (พ.ศ. 2562) และหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal) (พ.ศ. 2566) ซึ่งในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าว ได้มีการปรับเพิ่มอัตราเงินอุดหนุนค่าจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้เรียน และเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการด้านการศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนตามจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในเชิงพื้นที่ โดยเฉพาะระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตเมืองกับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม จังหวัดเชียงรายเป็นพื้นที่ที่มีความท้าทายในการจัดการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ตั้งแต่โรงเรียนขนาดเล็กไปจนถึงโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากข้อมูลของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ที่พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ดอยสูงและเขตทุรกันดารห่างไกล มีจำนวนเด็กยากจนสูงถึง 25,314 คน ซึ่งอยู่อันดับ 3 ของภาคเหนือ และมีเด็กเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาจำนวน 24,081 คน มากเป็นอันดับ 9 ของประเทศ ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ความทุรกันดาร และความยากจนของประชากรเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กยังประสบข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านศักยภาพการบริหารจัดการ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการวางแผนงบประมาณ และบริหารทรัพยากร รวมถึงข้อจำกัดในการระดมทุน และทรัพยากรเพิ่มเติม เมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567) ทำให้ต้องบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัจจัยความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปกรณ์การเรียนการสอน และการเข้าถึงเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยเชิงโครงสร้างเหล่านี้นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำในคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา, 2560)

จากความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และกิจการนักเรียนโดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และศึกษาความเปลี่ยนแปลงของการใช้จ่ายงบประมาณในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นช่วงก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ผลการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการสะท้อนประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ ความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน และแนวทางการพัฒนานโยบายการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการใช้จ่ายงบประมาณเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566
2. เปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

แนวคิดการเติบโตอย่างทั่วถึง (Inclusive Growth) โดยธนาคารโลก (World Bank) ในปี พ.ศ. 2554 ได้นำเสนอ Inclusive Growth ในภาษาไทยแปลว่า การเติบโตอย่างทั่วถึง การเติบโตอย่างมีส่วนร่วม หรือการเติบโตที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อต้องการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยมุ่งเน้นการเติบโตที่ก่อให้เกิดการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนการสร้างโอกาสอย่างเสมอภาคกันระหว่างคนทุกกลุ่มในสังคมให้ดีขึ้น ในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำโดยนำเอาแนวคิดการเติบโตอย่างทั่วถึงมาใช้ในการยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษามีเป้าหมาย คือ การเข้าถึงบริการ และสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง ทั้งนี้การสร้างโอกาส และความเท่าเทียมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เช่น การสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (องค์การยูนิเซฟประเทศไทย, 2567)

แนวคิดการบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย โดยโรงเรียนจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการตรวจสอบความถูกต้องแล้วรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารงบประมาณของโรงเรียนต้องยึดหลัก 4 ประการ ดังนี้ 1) สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) การใช้งบประมาณต้องตรงตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษามีความโปร่งใส และตรวจสอบได้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน 3) ใช้งบประมาณได้ทันตามเวลาในแต่ละงานโครงการโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน และ 4) ใช้งบประมาณถูกต้องตามระเบียบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

แนวทางการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของรัฐ โดยมีการดำเนินการผ่านสองช่องทางหลัก คือ การจัดสรรโดยตรงแก่ผู้เรียน และการจัดสรรผ่านสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษา คำนึงถึงการกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 ได้มีการปรับอัตราเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จัดสรรให้ระดับก่อนประถมศึกษา 1,700 บาท/คน/ปี ระดับประถมศึกษา 1,900 บาท/คน/ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3,500 บาท/คน/ปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3,800 บาท/คน/ปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ปรับเพิ่มเป็นระดับก่อนประถมศึกษา 1,734 บาท/คน/ปี ระดับประถมศึกษา 1,938 บาท/คน/ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3,570 บาท/คน/ปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3,876 บาท/คน/ปี สำหรับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนนั้น จัดสรรตามจำนวนนักเรียน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษตามสัดส่วนจำนวนนักเรียน การปรับเพิ่มอัตราเงินอุดหนุนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้เรียน และเพิ่มศักยภาพโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการในมิติทางการศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

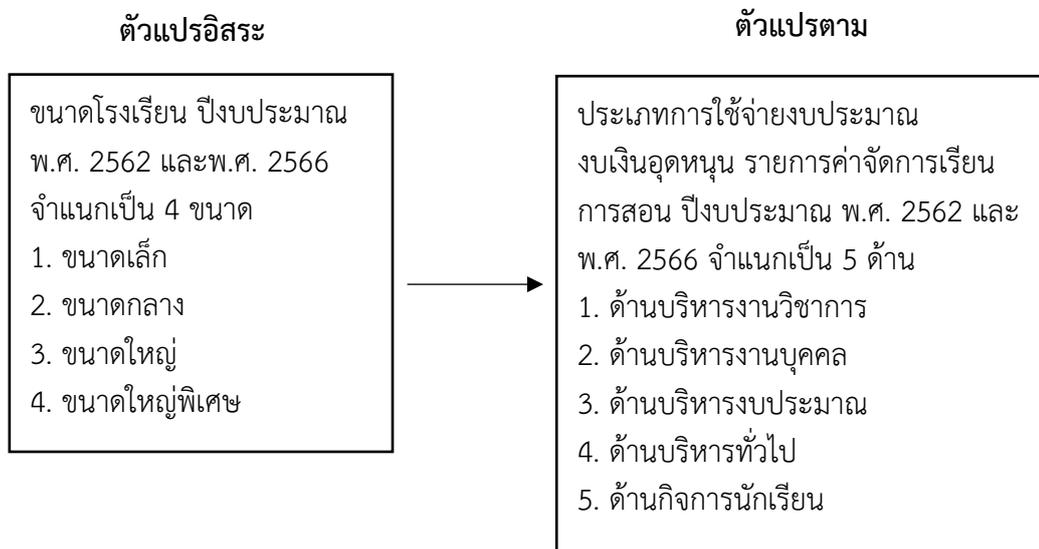
หลักการเกี่ยวกับรายการค่าจัดการเรียนการสอน โดยเป็นรายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานักเรียน ประเภทงบประมาณรายจ่ายของรายการค่าจัดการเรียนการสอน จำแนกรายจ่ายเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และการยกระดับคุณภาพนักเรียนผ่านโครงการ และกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

2) ด้านบริหารงานบุคคล ครอบคลุมค่าใช้จ่ายสำหรับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนทั้งจากงบประมาณปกติ และการจ้างพิเศษ 3) ด้านบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ การก่อสร้าง และการปรับปรุงซ่อมแซมต่าง ๆ 4) ด้านการบริหารทั่วไป รับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารงานสำนักงาน และภารกิจทั่วไป เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าเชื้อเพลิง ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าวัสดุต่าง ๆ และ 5) ด้านกิจการนักเรียนเป็นงบประมาณที่สนับสนุนให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จนจบหลักสูตร ผ่านการดูแลช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งปัจจัยพื้นฐานสำหรับนักเรียนยากจน ค่าอาหาร ทุนการศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประเภทงบประมาณรายจ่ายของรายการค่าจัดการเรียนการสอน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงบประมาณ 4) ด้านบริหารทั่วไป 5) ด้านกิจการนักเรียน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ตามแนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน สรุปรูปเป็นประเภทงบประมาณรายจ่ายของรายการค่าจัดการเรียนการสอน 5 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงบประมาณ 4) ด้านบริหารทั่วไป 5) ด้านกิจการนักเรียน สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายที่มีขนาดต่างกันมีการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ที่มุ่งศึกษา และวิเคราะห์สภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย และเปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 โดยใช้แบบตารางบันทึกข้อมูลจากโปรแกรม Microsoft Excel เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากระบบบัญชีการศึกษาขั้นพื้นฐาน (National Education Account: NEA) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนในจังหวัดเชียงราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีโรงเรียน จำนวน 533 โรงเรียน และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีโรงเรียน จำนวน 538 โรงเรียน นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าร้อยละ ตาราง และแผนภูมิ เพื่อศึกษาสภาพการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์สภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณจากระบบบัญชีการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประเภทการใช้จ่ายงบประมาณ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านกิจการนักเรียน และขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

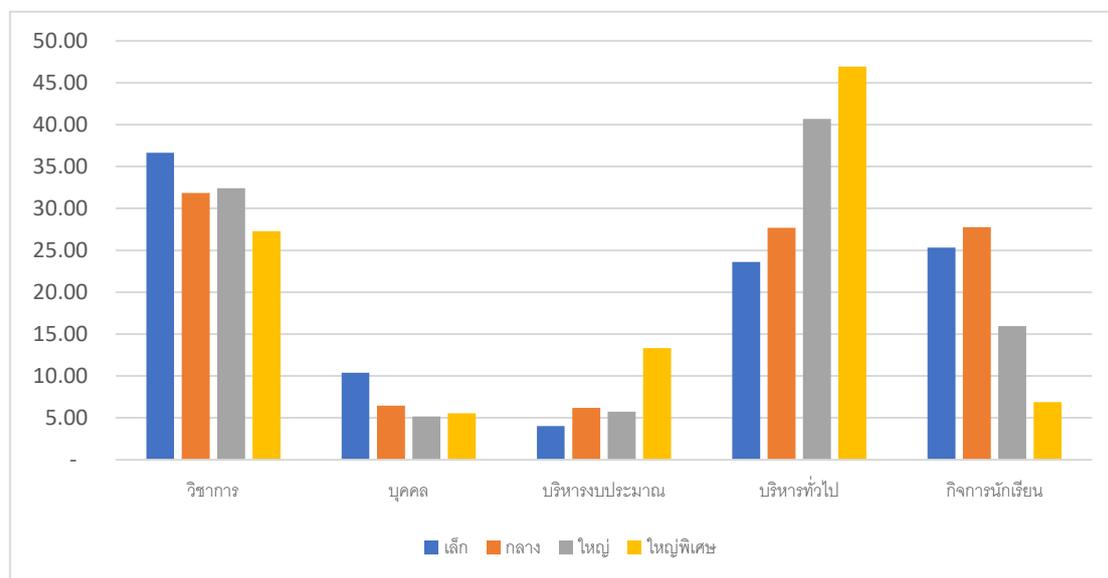
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 538 โรงเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 264 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49.53 รองลงมา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 241 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.22 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 19 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 3.56 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนน้อยที่สุด 9 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.69 ตามลำดับ

วิเคราะห์สภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ขนาดโรงเรียน	หน่วย : ร้อยละ				ด้านกิจการนักเรียน
	ด้านบริหารงานวิชาการ	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารงบประมาณ	ด้านบริหารทั่วไป	
ขนาดเล็ก	36.65	10.38	4.02	23.62	25.33
ขนาดกลาง	31.86	6.46	6.21	27.71	27.75
ขนาดใหญ่	32.44	5.19	5.74	40.69	15.94
ขนาดใหญ่พิเศษ	27.28	5.54	13.33	46.95	6.90
รวม	31.69	6.60	7.20	32.74	21.77

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้จ่ายงบประมาณในภาพรวม ด้านที่มีสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณสูงสุด คือ ด้านบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 32.74 รองลงมา ด้านบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 31.69 ด้านกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.77 ด้านบริหารงานงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 7.20 และด้านบริหารงานบุคคล มีสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ



ภาพที่ 2 ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณงบบุเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียน ในจังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

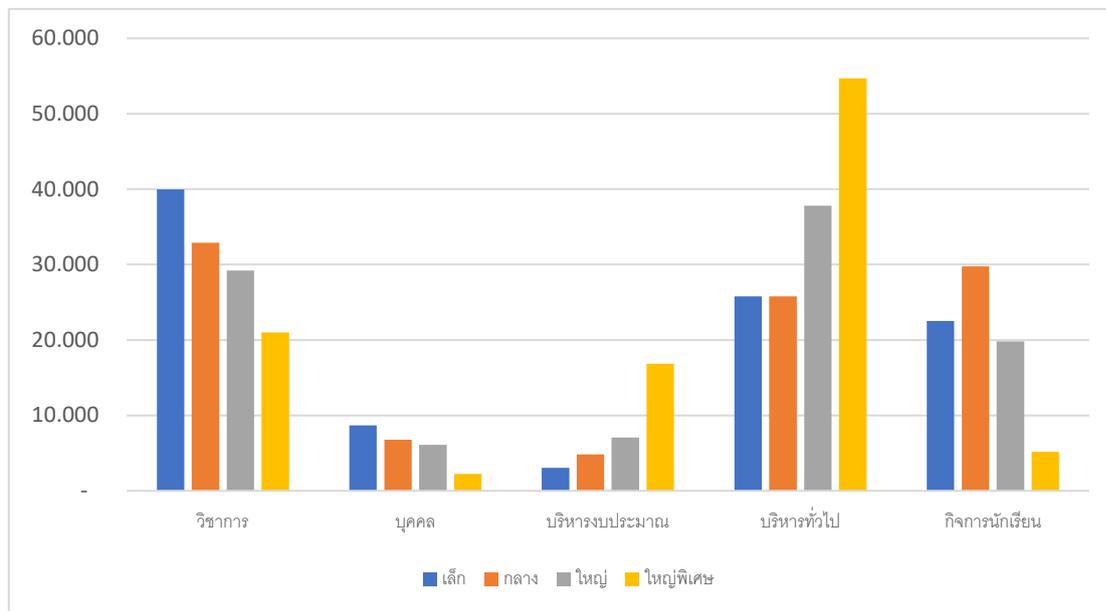
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 538 โรงเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 264 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49.07 รองลงมา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 247 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.91 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 18 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 3.35 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนน้อยที่สุด 9 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ตามลำดับ วิเคราะห์สภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบบุเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบบุเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ในจังหวัดเชียงราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วย: ร้อยละ

ขนาดโรงเรียน	ด้านบริหารงานวิชาการ	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารงบประมาณ	ด้านบริหารทั่วไป	ด้านกิจการนักเรียน
ขนาดเล็ก	39.96	8.67	3.04	25.79	22.53
ขนาดกลาง	32.89	6.78	4.82	25.76	29.74
ขนาดใหญ่	29.20	6.09	7.09	37.81	19.81
ขนาดใหญ่พิเศษ	21.01	2.26	16.85	54.71	5.17
รวม	31.24	6.16	6.94	32.32	23.34

จากตารางที่ 2 พบว่า การใช้จ่ายงบประมาณในภาพรวม ด้านที่มีสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณสูงสุด คือ ด้านบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 32.32 รองลงมา ด้านบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 31.24 ด้านกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 23.34 ด้านบริหารงานงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 6.94 และด้านบริหารงานบุคคล มีสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 6.16 ตามลำดับ



ภาพที่ 3 ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณงบบุเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนในจังหวัด เชียงราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณงบบุเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การใช้จ่ายงบประมาณ งบบุเงินอุดหนุน รายการค่า จัดการเรียนการสอน	ขนาดโรงเรียน								F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	41.86	21.07	38.14	21.20	40.51	24.53	40.37	24.69	1.127	0.338
2. ด้านบริหารงานบุคคล	1.02	0.50	0.80	0.52	0.80	0.29	0.40	0.66	6.894	0.000
3. ด้านบริหารงบประมาณ	0.75	0.48	0.80	0.55	0.59	0.62	1.31	0.24	2.367	0.071
4. ด้านบริหารทั่วไป	28.21	17.19	27.55	17.58	35.31	21.70	42.85	27.04	3.152	0.025
5. ด้านกิจการนักเรียน	1.24	0.35	1.30	0.34	1.10	0.39	0.85	0.38	5.649	0.001
รวม	64.92	22.48	63.48	19.87	73.60	16.02	75.95	16.64	2.316	0.075

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การใช้จ่ายงบประมาณงบบุเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัด เชียงราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมของการใช้จ่ายงบประมาณทั้ง 5 ด้าน พบว่า โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้จ่ายงบประมาณงบบุเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การใช้จ่ายงบประมาณ งบเงินอุดหนุน รายการค่า จัดการเรียนการสอน	ขนาดโรงเรียน								F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบริหารงานวิชาการ	44.81	23.69	37.03	21.36	36.20	22.84	38.37	25.68	5.046	0.002
2. ด้านบริหารงานบุคคล	0.98	0.58	0.80	0.52	0.80	0.40	0.27	0.42	5.449	0.001
3. ด้านบริหารงบประมาณ	0.65	0.55	0.62	0.59	0.73	0.58	1.01	0.57	1.101	0.349
4. ด้านบริหารทั่วไป	30.02	15.98	29.70	16.34	35.67	23.82	50.04	20.41	5.014	0.002
5. ด้านกิจการนักเรียน	3.88	1.66	4.47	1.80	4.22	1.77	1.89	1.52	9.449	0.000
รวม	74.81	20.01	69.09	18.50	73.05	16.73	82.52	14.21	4.745	0.003

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมของการใช้จ่ายงบประมาณทั้ง 5 ด้านพบว่า โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายมีส่วนการใช้จ่ายงบประมาณสูงสุด คือ ด้านบริหารทั่วไป รองลงมา ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านบริหารงบประมาณ และด้านที่มีส่วนการใช้จ่ายงบต่ำสุด คือ ด้านบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีข้อค้นพบดังนี้

1.1 ด้านบริหารทั่วไป โดยโรงเรียนมีส่วนการใช้จ่ายงบประมาณสูงสุดสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา ทั้งในส่วนของค่าน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับยานพาหนะ และอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงค่าวัสดุสำนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ค่าไฟฟ้าค่าน้ำประปา ค่าโทรศัพท์ และค่าอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายประจำที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาระยะค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ต้องกันเงินอุดหนุนจากรายการค่าจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายประจำ โดยเฉพาะค่าสาธารณูปโภค ซึ่งมีสัดส่วนการใช้จ่ายมากกว่าครึ่งหนึ่งของเงินอุดหนุนค่าจัดการเรียนการสอนทั้งหมดที่ได้รับ

1.2 ด้านบริหารงานวิชาการ มีส่วนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นลำดับสอง สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน และการสนับสนุนผู้เรียนผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนงบประมาณในส่วนนี้ยังครอบคลุมถึงการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งการจัดซื้อหนังสือห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า การจัดหาหนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร กรานสุข และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจ

สำคัญของโรงเรียน เนื่องจากเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.3 ด้านกิจการนักเรียน มีสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นลำดับสาม สะท้อนให้เห็นถึงโรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ โดยมีการเสริมทักษะชีวิต และจัดประสบการณ์ผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้งลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และยุวกาชาด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิษา นพรมย์ และพจน์ เจริญสันเทียะ (2567) กล่าวว่า โรงเรียนให้ความสำคัญในการบริหารกิจการนักเรียน เพราะงานกิจการนักเรียนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ ช่วยสร้างกิจนิสัยที่ดีให้กับนักเรียน พัฒนาให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักหน้าที่ของตนเอง เคารพสิทธิของผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.4 ด้านบริหารงบประมาณ มีสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นลำดับสี่ สะท้อนให้เห็นถึงโรงเรียนบริหารจัดการทรัพยากรทางกายภาพให้พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน โดยครอบคลุมการจัดหา และซ่อมแซมครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนทั้งในส่วนของอาคารเรียน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ เช่น รั้ว ถนน นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการปรับปรุง และพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ทั้งระบบไฟฟ้าและประปา เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้งาน ตลอดจนการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ และภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดเขตชนันท์ คนงานดี และศักดิ์ดา งานหมั่น (2567) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเนื่องจากส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ของนักเรียน

1.5 ด้านบริหารงานบุคคล โดยโรงเรียนมีสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณต่ำสุด สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณอุดหนุนในรายการค่าจัดการเรียนการสอน ซึ่งใช้สำหรับจ้างบุคลากรชั่วคราว เช่น ครูอัตราจ้าง รายเดือน ในกรณีที่โรงเรียนประสบปัญหาขาดแคลนครู หรือครูไม่ครบชั้น รวมถึงการจ้าง และให้ค่าตอบแทนบุคลากรสนับสนุน เช่น ค่าจ้างธุรการ ค่าตอบแทนวิทยากรบุคคลภายนอกรายชั่วโมง โดยงบประมาณในส่วนนี้ไม่รวมเงินเดือนของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานะเป็นข้าราชการ สอดคล้องกับรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ที่ระบุว่างบเงินอุดหนุนที่โรงเรียนได้รับในส่วนของการจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาที่ไม่รวมเงินเดือนครู เมื่อโรงเรียนประสบปัญหาขาดแคลนครู หรือครูไม่ครบชั้น โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร เพื่อขอรับการสนับสนุนเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย และชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ (2564) กล่าวว่า แนวทางในการระดมทรัพยากรควรมีการประชุมวางแผนจัดหาบุคคล โดยคัดเลือกเชิงวิทยากรมาให้ความรู้ ขอความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนดำเนินการขอรับสนับสนุนผ่านการขอรับบริจาค จัดผ้าป่าเพื่อการศึกษา จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา เพื่อนำมาสมทบในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณเงินอุดหนุนสำหรับค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2566 พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้จ่ายงบประมาณเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โรงเรียนในจังหวัดเชียงรายที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้จ่ายงบประมาณเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในด้านในส่วนของการจัดการบริหารงบประมาณไม่พบความแตกต่างในทั้งสองปีงบประมาณ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในแต่ละขนาดมีแนวทางการบริหารงานที่มีกรอบการดำเนินงานชัดเจนภายใต้ระเบียบและแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารจัดการเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิชา มงคลณัฐกร และพรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย (2567) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าไม่มี

ความแตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรด้านงบประมาณที่ดำเนินการตามระบบ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดในแผนงบประมาณ โดยมีข้อปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเหมือนกันในทุกโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวเดือน ขาวสลับ และคณะ (2565) กล่าวว่า ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยการบริหารงานงบประมาณต้องดำเนินการเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง และมีระบบ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านบริหารงานวิชาการ ซึ่งไม่พบความแตกต่างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 แต่กลับพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยอาจเป็นผลมาจากการปรับตัวสู่ความปกติใหม่ (New Normal) และการปรับเปลี่ยนรูปแบบจัดการเรียนการสอนที่เน้นการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้เกิดความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เนื่องจากความแตกต่างในการเข้าถึงอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน และอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย ชูนาพรหม และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2564) กล่าวว่า New Normal หรือความปกติใหม่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา โดยการออกแบบการเรียนรู้ยุค New Normal ต้องมีการปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่น ปรับโครงสร้างเวลาเรียนรู้ และความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้มากขึ้น หรือผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ เช่น การเรียนการสอนแบบ Active Learning การนำเทคโนโลยี หรือสื่อดิจิทัลมาประยุกต์ใช้การจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2564) กล่าวว่า โรงเรียนแต่ละแห่งมีการเข้าถึงอุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพแตกต่างกัน ในขณะที่ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป และด้านกิจการนักเรียน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทั้งสองปีงบประมาณ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนแต่ละขนาดมีจำนวนครู บุคลากร และนักเรียนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งความแตกต่างของโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ขนาดพื้นที่ และความซับซ้อนของระบบการบริหารจัดการในแต่ละโรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองจันทน์ จันทรพาทา (2566) กล่าวว่า ขนาดของโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการทั้งด้านบุคลากร อาคารสถานที่ สาธารณูปโภค และการดูแลนักเรียน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ จะมีความพร้อมและทรัพยากรที่เพียงพอในการบริหารจัดการ ขณะที่โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร ทำให้ต้องปรับการบริหารให้เหมาะสมกับบริบท และข้อจำกัดของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตญา คำลือ และคณะ (2566) กล่าวว่า ขนาดของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อทรัพยากรทางการศึกษา สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการขาดแคลนครู และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงเรียนควรวิเคราะห์ และปรับสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับบริบท และขนาดโรงเรียน โดยเพิ่มสัดส่วนด้านวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาแผนการใช้จ่ายที่รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความปกติใหม่ (New Normal) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับค่าสาธารณูปโภคโดยเฉพาะ เพื่อให้โรงเรียนสามารถนำเงินอุดหนุนไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรงได้มากขึ้น และควรจัดอบรมเพิ่มทักษะการบริหารงบประมาณให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง

3. ควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีนโยบายกระจายความรู้และทรัพยากรไปยังโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่เดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน โดยจำแนกแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับขนาดและความต้องการของแต่ละโรงเรียน

2. ควรศึกษาผลกระทบของการใช้จ่ายงบประมาณงบเงินอุดหนุน รายการค่าจัดการเรียนการสอน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการจัดสรรและใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. <https://www.moe.go.th/พรบ-ระเบียบบริหารราชการ>
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567). *เปิดข้อมูลความเหลื่อมล้ำ จ.เชียงใหม่ พบติดอันดับ 3 มีเด็กยากจนมากที่สุดของภาคเหนือ รวมเด็กหลุดนอกระบบเกือบครึ่งแสน*. <https://www.eef.or.th/article-170624/>
- กรองจันทร์ จันทรพาหา. (2566). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทยหลังสถานการณ์ Covid-19. *วารสารเอเชียตะวันออกเฉียงและอาเซียนศึกษา*, 23(1), 78–97.
- ธัชชา มงคลณัฐกร และพรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย. (2567). การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 8(12), 789–808.
- ธงชัย ชูนาพรหม และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2564). ห้องเรียนออนไลน์สำหรับโรคอุบัติใหม่ในยุค New Normal. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 3(3), 83–88.
- ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย และชยาگانต์ เรืองสุวรรณ. (2564). แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารสารสนเทศ*, 10(3), 241–253.
- พระปลัดเขตชนันท์ คนงานดี และศักดิ์ดา งานหมั่น. (2567). การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 471–482.
- ศศิธร กรานสุข และสุทธิพงษ์ บุญผดุง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใน *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”* วันที่ 31 สิงหาคม 2565. สมุทรสงคราม: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2564). ความปกติใหม่ทางการศึกษากับความเหลื่อมล้ำที่มากยิ่งขึ้น. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 3(2), 69–83.
- สกาเวเดือน ชาวสลับ, กฤษณา วัฒนศักดิ์ และสุวิมลพงษ์ ร่มศรี. (2565). ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 9(1), 483–492.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *แนวทางการอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต. <https://sdgs.nesdc.go.th>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570). <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). แนวทางการดำเนินงานตามโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://www.bopp.go.th>

อนันตญา คำลือ, ฉลอง ชาตรุประชีวิน และฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2566). ปัจจัยความเหลื่อมล้ำในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(8), 1789–1802.

อลิษา นพรัมย์ และพจน์ เจริญสันเทียะ. (2567). การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. *วารสารเสียดธรรมจากมหาวิทยาลัย*, 10(3), 241–253.

องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย. (2567). *ช่องว่างและความเหลื่อมล้ำ: เพื่อเด็กทุกคนในประเทศไทยได้เติบโตอย่างเท่าเทียม*. <https://www.unicef.org/thailand/th/reports>

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา. (2560). *The Funding of School Education*. OECD. https://www.oecd.org/en/publications/the-funding-of-school-education_9789264276147-en.html

References

Dhaliwal, T. K., & Bruno, P. (2021). The rural/nonrural divide? K-12 district spending and implication of equity-based school funding. *AERA Open*, 7(1), 1–21. <https://doi.org/10.1177/2332858420982549>

คณะผู้เขียน

ปพิชญา พุฒนา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: papishaya.p@ku.th

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: prompilai.b@ku.th

วรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: wanwisa.sue@ku.th

การศึกษาความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนระดับอนุบาล โดยฟังคำศัพท์ระหว่าง
การนอนหลับในระดับหลับลึกของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนหัวเฉียว
A Study of the Ability to Memorize Words during Deep Sleep in Kindergarten 3
Students of Huachiew School

พรพัฒน์ ฤทธิชัย*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

Pornpat Rittichai*

Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University

Received: February 14, 2025

Revised: May 23, 2025

Accepted: May 26, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยกึ่งทดลองที่รูปแบบงานวิจัยแบบกลุ่มเดียวที่มีการวัดก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลของการฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึกที่มีผลต่อการจำคำศัพท์ และ 2) ศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการวัดระดับการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลในระยะหลับลึก กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนอนุบาล 3 ที่กำลังเรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ในโรงเรียนหัวเฉียว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการทดลองนักเรียนอนุบาลมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการจำคำศัพท์สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ผลความพึงพอใจต่อกระบวนการวัดระดับการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลประกอบไปด้วย 5 ประเด็นหลักที่อยู่ในระหว่างระดับดี และดีมาก

คำสำคัญ: การจำ นอนในระดับหลับลึก คำศัพท์ ความพึงพอใจ

Abstract

This research was quasi-experimental research with a one-group pretest-posttest design. The objectives were 1) to study the effect of listening to vocabulary during deep sleep on vocabulary memory and 2) to study the satisfaction with the process of measuring the vocabulary memory level of kindergarten students in the deep sleep stage. The sample group consisted of 30 kindergarten 3 students studying in the second semester of the 2022 academic year at Hua Chiew School, under the Office of the Private Education Commission. The research instrument used was a test. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation and t-test. The research results found that 1) after the experiment, kindergarten students had a significantly higher mean score on

*พรพัฒน์ ฤทธิชัย (Corresponding Author)

e-mail: bankweempi@gmail.com

vocabulary memorization ability than before the experiment at the statistical significance level of .05.
2) The satisfaction results of the process of measuring the vocabulary memorization level of kindergarten students consisted of 5 main issues that were between the good and very good levels.

Keywords: Remembering, Deep sleep, Vocabularies, Satisfaction

บทนำ

ภาษาอังกฤษมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตประจำวันกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทางด้านภาษาอังกฤษ จึงมีการจัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา กรมวิชาการได้พัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษ พุทธศักราช 2551 ขึ้นโดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายขึ้นมาเพื่อเป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนได้มีความสามารถทางภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่จะสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีความรอบรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสารสนเทศ เพื่อนำมาสร้างให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาความรู้ ความคิดของตนในบริบทสังคมโลกได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศในที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โดยในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษนั้นได้มีการนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ มากมายที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ทางภาษา ซึ่ง Pfenninger & Singleton (2021) ได้นำเสนอการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเรียนรู้ในภาษาที่สอง โดยนำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางภาษา ประกอบไปด้วย แรงจูงใจ (Motivation) การเปิดรับภาษา (Exposure) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) และความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งรวมไปถึงประสบการณ์ ลักษณะนิสัย และอายุ ที่ได้มีการเปรียบเทียบระหว่างในวัยเด็กและผู้ใหญ่ โดยมีการสรุปไว้ว่าในการเรียนรู้การออกเสียง การเข้าใจความเป็นธรรมชาติทางภาษา การเรียนรู้ความหมายของคำ เด็กมักจะทำได้ดีกว่าผู้ใหญ่ โดยในวัยผู้ใหญ่จะสามารถเรียนรู้ด้านไวยากรณ์ได้ดีกว่า ในการส่งเสริมความสามารถทางภาษาให้กับเด็กนั้นมีอยู่หลากหลายวิธี อาจจะเริ่มตั้งแต่การใช้ภาษากาย การเล่านิทานให้ฟัง เปิดเพลงหรือร้องเพลง หรือแม้แต่การสนทนาระหว่างเด็กกับผู้ที่อยู่ใกล้เด็กในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นพ่อแม่จึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด และรองลงมาคือ ครูผู้สอนที่ได้มีความใกล้ชิดอยู่กับเด็กในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ดังรายงานการประชุมสมัชชาการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544)

การสอนและพัฒนาภาษาให้กับเด็กนั้น ความรู้พื้นฐานของภาษาที่เด็กในวัยนี้ควรมีมากที่สุด คือ คำศัพท์ เพราะว่าคำศัพท์ถือเป็นองค์ประกอบของภาษาที่สำคัญที่สุด และนับว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งในการศึกษาภาษา เพราะถ้าผู้เรียนเรียนรู้คำศัพท์ได้มากพอ เหมาะสมกับวัยของตนก็จะสามารถนำคำศัพท์ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง (วชรวรรณ ฤทธิรงค์, 2550) การเรียนภาษาอังกฤษการเรียนรู้คำศัพท์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากเพราะคำศัพท์เป็นองค์ประกอบของทุกภาษา ดังนั้นคำศัพท์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากที่สุดที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้และเพิ่มพูนไปที่ละเล็กทีละน้อยให้เหมาะสมกับระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน (พรสวรรค์ สีป้อ, 2550) และผู้เรียนที่เรียนภาษาอังกฤษได้ดีนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความแม่นยำและมีการจำคำศัพท์ที่คงทน ยิ่งผู้เรียนมีความสามารถในการจำคำศัพท์ได้มากก็ย่อมได้เปรียบมากเท่านั้น ทำให้เห็นว่าคำศัพท์เปรียบเสมือนองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการเรียนภาษาอังกฤษ (Nation.I.S.P., 2022)

Oxford (1990) ได้แบ่งประเภทของกลวิธีในการเรียนรู้ภาษาออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ อย่างแรก คือ กลวิธี การเรียนรู้ภาษาทางตรงและการเรียนรู้ภาษาทางอ้อม ซึ่ง กลวิธีทางตรง (Direct strategies) คือ การเรียนรู้ที่ต้องใช้กระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับภาษาโดยตรง เช่น การจำข้อมูลต่าง ๆ หรือการใช้ท่าทางเพื่อให้เกิดการจำ เป็นต้น อย่างที่สองคือ กลวิธีแบบอ้อม (Indirect strategies) คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนใช้ในการควบคุมและส่งเสริมในการเรียนรู้ของตนเองซึ่งหนึ่งในนั้น คือ กลวิธีอภิปัญญา (Metacognitive strategies) ที่เป็นกลวิธีที่ใช้ในการเรียนรู้

ประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ การฝึกทำอักษรไขว้ การข้ามหรือผ่านคำศัพท์ใหม่ ๆ หรือการฟังคำศัพท์หรือบทเรียนจากสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

จากที่กล่าวมา กระบวนการเรียนรู้คำศัพท์นั้นสามารถทำได้ในขณะที่หลับในขั้นระดับหลับลึก (deep sleep) ที่เป็นส่วนหนึ่งในกลวิธีการเรียนภาษาแบบอ้อม โดย Züst, et al. (2019) ได้นำเสนอผลการทดลองในวารสารเรื่อง Implicit Vocabulary Learning during Sleep Is Bound to Slow-Wave Peaks พบว่าในช่วงการนอนในระดับหลับลึก สมองจะทำงานช้าลงและมีความถี่ต่ำที่มีช่วงยอดคลื่นความถี่ (Peaks) และช่วงฐานคลื่นความถี่ (Troughs) ดังนั้น การเชื่อมโยงข้อมูลของคำศัพท์กับช่วงยอดคลื่นความถี่ จะสามารถทำให้จดจำข้อมูลได้ดี การเชื่อมโยงคำศัพท์ใหม่ในยอดคลื่นความถี่ในช่วง SWS จึงสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้คำศัพท์ใหม่ได้ โดยฮิปโปแคมปัส (Hippocampus) ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมข้อมูล ความทรงจำ การเรียนรู้ รวมไปถึงอารมณ์ แต่ในการตอบสนองต่อการทดลองในครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของฮิปโปแคมปัส จากการกระตุ้นสมองที่วัดด้วย fMRI (การถ่ายภาพสมองที่ในขณะที่มีการใช้งานหรือกระตุ้น) จึงเทียบได้กับการเรียนรู้คำศัพท์ในขณะที่เราตื่น โดย Züst, et al. (2019) ยังได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า จุดสูงสุดของคลื่นช้า (Slow Wave Sleep) นั้นเอื้อต่อการเรียนรู้ในขณะที่หลับ หากทำการใส่รหัสที่เป็นคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับลึกอย่างช้า ๆ กับจุดสูงสุดของคลื่นช้าอย่างต่อเนื่องด้วยความแม่นยำจะทำให้มีโอกาสประมาณร้อยละ 10 ในการจำคำศัพท์นั้นได้

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาผลการฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึกที่มีต่อความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลเนื่องจากเด็กในวัย 3-5 ปี เป็นวัยที่เด็กมีการเจริญเติบโตทางร่างกายอย่างเห็นได้ชัดและในส่วนของภาษาก็มีการพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไปแบบต่อเนื่อง ถ้าหากได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางภาษาในรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับวัยที่ประยุกต์การฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึก น่าจะส่งผลให้เด็กมีความสามารถในการจำคำศัพท์ได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึกที่มีต่อความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลในโรงเรียนห้วยเหนียว
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการวัดระดับการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลในระยะหลับลึก

สมมติฐาน

ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการจำคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึกหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

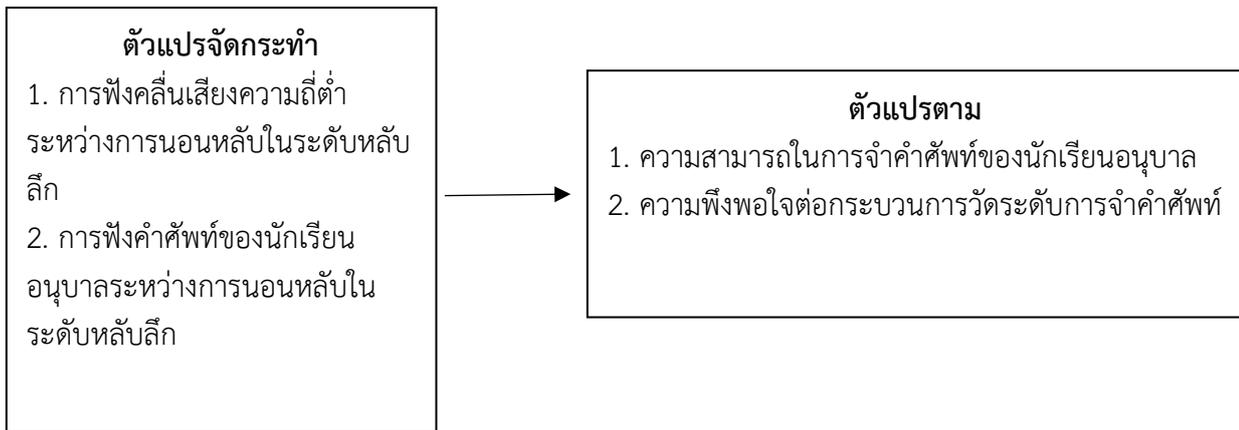
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

การเรียนรู้คำศัพท์ที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนภาษาต่าง ๆ ของนักเรียน เนื่องจากคำศัพท์เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนภาษาไม่ว่าจะเป็นภาษาอะไรก็ตาม ครูจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้นักเรียนได้มีการพัฒนาความรู้คำศัพท์เพื่อเพิ่มความเข้าใจภาษาและความสามารถในการภาษา โดยทั่วไปวิธีการสอนคำศัพท์ยังมีรูปแบบดั้งเดิม เช่น การท่องจำซ้ำ ๆ ซึ่งเป็นวิธีการสอนแบบตรง (Direct Teaching) นอกจากนี้วิธีดั้งเดิมที่ใช้ในการสอนคำศัพท์ การสอนแบบทางอ้อม (Indirect Teaching) ก็เป็นอีกวิธีการที่สำคัญที่ครูควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกตามระดับความสามารถของนักเรียน เนื่องจากนักเรียนสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้ และสนใจในการสอนคำศัพท์มากกว่าวิธีดั้งเดิม (Alnatour & Hijazi, 2018)

กระบวนการที่สมองใช้คลื่นความถี่ต่ำ เช่น Delta (0.5-4 Hz) ที่สามารถพบได้ง่ายที่สุดในช่วงการนอนในระดับหลับลึก (Deep Sleep) นั้นจากผลการวิจัยโดยการวัดด้วยเครื่อง fNIRS (Functional Near-Infrared) พบว่ามี

ภาวะการเปลี่ยนแปลงระดับออกซิเจนในสมองที่ทำงานในด้านการรับรู้ที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการการรับรู้ที่ดี และส่งผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสมาธิในระยะยาว (Singer, 1993) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Diekelmann & Born (2010) ที่กล่าวไว้ว่า คลื่นเสียง Delta ที่เกิดขึ้นในระหว่างการนอนหลับลึกนั้นสามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดความจำระยะยาว จากที่สมองทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้รับใหม่ และสามารถรับรู้ข้อมูลบางอย่างได้ในระดับจิตใต้สำนึก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของการฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึกที่มีต่อความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาล โดยมีการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้รูปแบบการทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest Design โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนห้วยเฉิว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 70 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนห้วยเฉิว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามเกณฑ์การได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองในการให้บุตรหลานเข้าร่วมงานวิจัยระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึก

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบความสามารถในการจำคำศัพท์ก่อนการทดลองและหลังการทดลองจำนวน 2 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบทดสอบคู่ขนาน ประกอบไปด้วยคำศัพท์ จำนวน 15 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวมเป็น 15 คะแนน

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ นำแบบทดสอบที่ออกแบบจำนวน 25 ข้อ ทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ทำการตรวจสอบค่าความยากง่าย และอำนาจจำแนก ปรับปรุงแบบทดสอบโดยตัดข้อที่เป็นไปตามเกณฑ์เพื่อทำการทดลอง จำนวน 15 ข้อ

3. การกำหนดเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากหนังสือสำหรับเด็กอนุบาล จำนวน 5 เล่ม ได้แก่ Smile1, Projects: Play and Learn1, Baby Animals, A Child's First Reading Program Starter 1, และ หนังสือสร้างเด็ก 2 ภาษาด้วยเพลงภาษาอังกฤษ (Traditional songs for kids) ทำการสังเคราะห์ และนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดคำศัพท์

จำนวน 5 หมวด ประกอบไปด้วย หมวดสัตว์ หมวดยานพาหนะ หมวดสี หมวดสิ่งของ และหมวดสถานที่ ไฟล์เสียง จำนวน 5 ไฟล์ โดยเป็นไฟล์เสียงที่ช่วยให้หลับในระดับหลับลึกจาก Youtube ได้แก่ 1. Sleep Music Delta Waves: Relaxing Music to Help you Sleep, Deep Sleep, Inner Peace 2. เพลงหลับลึก ใน 5 นาทีที่ทำด้วยนักจิตบำบัด แก้นอนไม่หลับด้วย Delta waves คลื่นหลับลึก 3. Relaxing Music for Deep Sleep. Delta Waves. Calm Background for Sleeping, Meditation, Yoga 4. Healing Sleep Music Stronger Immune System Binaural Delta Wave Sleep Music และ 5. (ลองฟัง 3 นาที) และหลับลึกงทันทันทีด้วยเพลงจากเดลด้าคลื่น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ก่อนการทดลอง (pre-test)

ผู้วิจัยทำการทดสอบก่อนการทดลองโดยการเปิดไฟล์เสียงคำศัพท์จำนวน 15 คำ โดยแต่ละคำนักเรียนจะได้ยินคำศัพท์ดังกล่าว 3 ครั้ง หลังจากฟังไฟล์เสียงดังกล่าวนักเรียนจะมีเวลา 10 วินาทีในเลือกความหมายของคำที่ได้ยินโดยการวงกลมที่รูปในแต่ละข้อ ซึ่งแต่ละข้อจะมีรูปให้เลือกจำนวน 3 รูป โดยการทดลองดังกล่าวใช้เวลา 15 นาที

4.2 การทดลอง

ผู้วิจัยเข้าทำการทดลองในช่วงระหว่างนอนหลังรับประทานอาหารกลางวันโดยทำการเปิดคลื่นเสียงความถี่ต่ำเพื่อให้นักเรียนนอนหลับในระดับหลับลึก โดยขั้นตอนนี้อยู่ในช่วงเวลา 12.00 น.-12.30 น. หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเปิดเสียงคำศัพท์ในระดับหลับลึก โดยทำการเปิดตลอดการนอนหลับของนักเรียน โดยขั้นตอนนี้อยู่ในช่วงเวลา 12.30 น.-14.00 น. ในการทดลองใช้เวลา 2 สัปดาห์ จำนวนวันที่ทำการทดลอง 10 วัน

4.3 หลังการทดลอง (post-test)

นักเรียนทำทดสอบหลังการทดลองโดยการเปิดไฟล์เสียงคำศัพท์จำนวน 15 คำ โดยแต่ละคำนักเรียนจะได้ยินคำศัพท์ดังกล่าว 3 ครั้ง หลังจากฟังไฟล์เสียงดังกล่าวนักเรียนจะมีเวลา 10 วินาทีในเลือกความหมายของคำที่ได้ยินโดยการวงกลมที่รูปในแต่ละข้อ ซึ่งแต่ละข้อจะมีรูปให้เลือกจำนวน 3 รูป โดยการทดลองดังกล่าวใช้เวลา 15 นาที

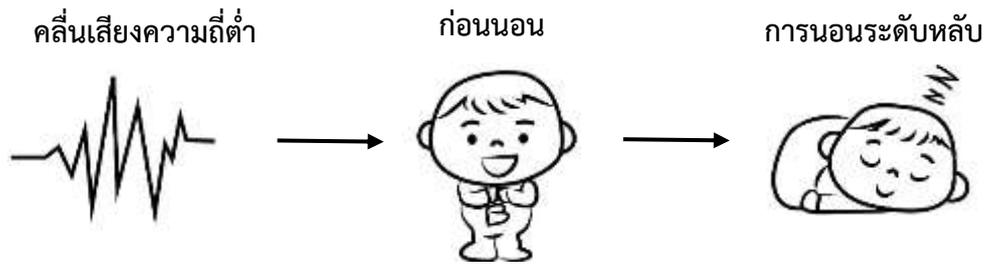
สัมภาษณ์ครูประจำชั้นเรียน และครูพี่เลี้ยงที่เข้าร่วมทำการทดลองและสังเกตการณ์ต่อรูปแบบและกระบวนการวัดระดับการจำคำศัพท์โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์แบบทดสอบดังนี้

5.1 คำนวนจากแบบทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ซึ่งมีผลค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนการทดลอง 4.73 คิดเป็นร้อยละ 31.56 และผลคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง 9.27 คิดเป็นร้อยละ 61.78

5.2 นำผลคะแนนที่ได้ทำการคำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) จากนั้นวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการจำคำศัพท์ของกลุ่มก่อนทดลอง และหลังการทดลอง โดยการทดสอบค่าที (t-test Dependent)



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการหลับลึกโดยการใช้คลื่นเสียงความถี่ต่ำ

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทดลองในขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการหลับลึกโดยการใช้คลื่นเสียงความถี่ต่ำโดยการส่งสัญญาณคลื่นเสียงความถี่ต่ำ (Delta Sound) ที่มีความถี่ระหว่าง 0.5-4 Hz โดยการทดลองผู้วิจัย จะทำการเปิดคลื่นเสียงดังกล่าวรูปแบบของเสียงเพลง และเสียงธรรมชาติเพื่อให้นักเรียนนอนหลับได้ในระดับหลับลึก (Deep Sleeping)



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการจำคำศัพท์ระหว่างการนอนในระดับหลับลึก

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทดลองในขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการจำคำศัพท์ระหว่างการนอนในระดับหลับลึกโดยหลังจากนักเรียนนอนหลับอยู่ในระดับหลับลึก คลื่นเสียงความถี่ต่ำจะถูกสอดแทรกคำศัพท์พร้อมคำแปลเพื่อให้นักเรียนรับข้อมูลคำศัพท์ในขณะที่นอนหลับในระดับหลับลึก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ เพื่อศึกษาผลของการฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึกที่มีต่อความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลในโรงเรียนห้วยเฉียวสามารถนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที่ และระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเปรียบเทียบคะแนนสอบก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนห้วยเฉียว จำนวน 30 คน

คะแนน	N	\bar{x}	S.D.	t	df	P
ก่อนเรียน	30	4.73	1.36	15.60	29	0.00
หลังเรียน	30	9.27	1.72			

จากตารางที่ 1 พบว่า การสอบก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนห้วยเฉียว จำนวน 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 คะแนน และ 9.27 คะแนนตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบคะแนนระหว่าง คะแนนก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนสอบหลังการทดลองของนักเรียนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยผลการทดสอบก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.73 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 31.56 และผลการทดสอบหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 9.27 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 61.78 ซึ่งผลดังกล่าว สรุปรูปได้ว่า คะแนนทำแบบทดสอบของนักเรียนสูงถึงร้อยละ 30.22 และเห็นได้ว่าผลของการศึกษาความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนระดับอนุบาล โดยการฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึกของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนห้วยเฉียว คะแนนหลังการทดลองมีค่าสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการทดลองมีประสิทธิภาพเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ได้แก่ เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการวัดระดับการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลในระยะหลับลึกสามารถนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการวัดระดับการจำคำศัพท์ตามประเด็น

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเนื้อหาคำศัพท์ที่ใช้	ดี
ด้านวิธีการดำเนินการ	ดีมาก
วิธีการวัดและประเมินผล	ดี
สื่อประกอบ	ดีมาก
ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยภาพรวม	ดี

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายความพึงพอใจต่อกระบวนการวัดระดับการจำคำศัพท์ สามารถสรุปเพิ่มเติมจากประเด็นสัมภาษณ์โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อ ความคิดเห็น และระดับความพึงพอใจได้ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาของคำศัพท์ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมและเป็นคำศัพท์ที่นักเรียนพบเจอได้ในชีวิตประจำวัน ในส่วนรูปแบบของแบบทดสอบนั้นมีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีภาพให้เห็นอย่างชัดเจนแล้วเข้าใจง่าย ระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดี 2) ด้านวิธีการดำเนินการ สรุปรูปได้ว่ากระบวนการในการดำเนินการการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่มีความซับซ้อนและดำเนินการได้ง่าย เนื่องจากเป็นช่วงที่นักเรียนนอนหลับ จึงไม่มีการรบกวนเวลาเรียนแต่อย่างใด ระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดีมาก 3) ในส่วนของวิธีการวัดและประเมินผลนั้นมีความเหมาะสม ชัดเจน และไม่ซับซ้อนจนเกินไป ซึ่งนักเรียนสามารถทำแบบประเมินได้อย่างดี ระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดี 4) ด้านสื่อประกอบนั้นมีความเหมาะสมไฟล์เสียงที่นำมาเปิดมีความชัดเจนและไม่ยาวเกินไปไม่สิ้นเกินไปมีเวลาที่เหมาะสม รวมไปถึงคำศัพท์ที่มีจำนวนที่พอดีเหมาะสมกับวัยของนักเรียน ระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และ 5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ให้ความเห็นว่า การวิจัยนี้มีประโยชน์ ซึ่งสังเกตได้จากการที่นักเรียนทำแบบทดสอบหลังตื่นนอนส่วนใหญ่จะจำคำศัพท์ได้ ซึ่งคำศัพท์นั้นไม่ใช่คำศัพท์ที่นักเรียนเคยรู้จักมาก่อน โดยภาพรวมของกระบวนการระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาผลของการฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึกที่มีต่อความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลในโรงเรียนห้วยเฉียวสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

การศึกษาความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนระดับอนุบาล โดยฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับ ในระดับหลับลึกของนักเรียนระดับอนุบาล 3 โรงเรียนห้วยเฉียว พบว่ามีคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไปตามที่สมมติฐานการวิจัยได้กำหนดไว้ เนื่องจาก ไฟล์เสียงเดลต้า (Delta) และ ไฟล์เสียงคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความเหมาะสมและชัดเจน ซึ่งเห็นได้จากผลคะแนนการทดสอบความสามารถ ในการจำคำศัพท์ของนักเรียนระดับอนุบาล โดยฟังคำศัพท์ระหว่างการนอนหลับในระดับหลับลึก พบว่า หลังเปิดไฟล์ เสียงเดลต้า (Delta) และเสียงคำศัพท์ให้นักเรียนฟังขณะหลับลึก นักเรียนชั้นอนุบาล 3 สามารถจำหรือฟังคำศัพท์ ขณะหลับลึกได้ โดยคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ Züst, et al. (2019) ที่ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้คำศัพท์โดยระหว่างการนอนหลับแบบคลื่นช้า (Implicit Vocabulary Learning during Sleep Is Bound to Slow-Wave Peaks) กับกลุ่มผู้ทดลองชายและหญิงชาวเยอรมันในขณะหลับลึกโดยการ ให้ฟังคำศัพท์ที่เป็นการเล่นคู่คำในภาษาเยอรมัน ซึ่งผลของการศึกษา พบว่า การเปิดเสียงคำศัพท์ในขณะที่กลุ่มทดลอง หลับมีโอกาสร้อยละ 10 ในการจำคำศัพท์นั้นได้หากเสียงคำศัพท์เปิดได้ตรงกับจุดสูงสุดของคลื่นช้า (Slow Wave Sleep) หรือในขณะหลับลึก

Rasch & Born (2013) ได้ศึกษาบทบาทของการนอนหลับในการเสริมสร้างความจำ (memory consolidation) โดยเน้นว่า การนอนหลับเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยจัดระบบและทำให้ข้อมูลที่ได้เรียนรู้ก่อนนอน สามารถคงอยู่ในความจำระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ช่วงของการนอนหลับ แต่ละระยะมีความเกี่ยวข้องกับประเภทของความจำที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนอนหลับลึก (Slow Wave Sleep) มีบทบาทสำคัญต่อความจำแบบรู้ตัว (declarative memory) เช่น ความจำเกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือคำศัพท์ ซึ่งในระหว่างการหลับลึก สมอจะมี การ "เล่นซ้ำ" ข้อมูลที่ได้เรียนรู้มาก่อนหน้านี้ (reactivation) โดยข้อมูลจะถูกย้าย จากบริเวณฮิปโปแคมปัส (hippocampus) ซึ่งทำหน้าที่เก็บข้อมูลชั่วคราว ไปยังบริเวณนีโอคอร์เท็กซ์ (neocortex) ซึ่งเป็นที่จัดเก็บความจำระยะยาว และถือเป็น ศูนย์กลางสำคัญของการคิด วิเคราะห์ ความจำ นอกจากนี้ ช่วงการนอน แบบ REM (Rapid Eye Movement) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝัน ยังมีบทบาทในการเสริมสร้างความจำเชิงอารมณ์ (emotional memory) และความจำเกี่ยวกับทักษะ (procedural memory) เช่น การเล่นเกมดนตรี หรือ การขี่จักรยาน การทำงานร่วมกันของคลื่นสมอง เช่น slow oscillation, sleep spindles และ hippocampal ripples ยังมีบทบาทสำคัญในกระบวนการนี้ ซึ่งช่วยให้ข้อมูลที่สำคัญถูกจัดเก็บอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยป้องกันการ ลืมข้อมูลที่มีความสำคัญต่อผู้เรียน ซึ่งสรุปได้ว่า การนอนหลับไม่ใช่เพียงแค่การพักผ่อนของร่างกาย แต่เป็นช่วงเวลา ที่สมองทำงานอย่างสำคัญในการจัดระเบียบและเสริมสร้างความจำ ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว

จากงานวิจัยของ Schreiner & Rasch (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำเสนอคำศัพท์ซ้ำในระหว่างการนอน หลับสามารถช่วยเสริมสร้างความจำของผู้เรียนได้หรือไม่ โดยอาสาสมัครได้รับการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาต่างประเทศ ชุดหนึ่งในช่วงเวลาก่อนนอน และระหว่างช่วงการหลับลึก (Slow Wave Sleep) คำศัพท์บางคำจะถูกเล่นซ้ำผ่านลำโพง โดยไม่มีการปลุกหรือรบกวนการนอนหลับอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า คำศัพท์ที่ถูกกระตุ้นผ่านเสียงระหว่าง การนอนหลับมีอัตราการจำได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับคำศัพท์ที่ไม่ได้ถูกเล่นซ้ำระหว่างนอนหลับ นอกจากนี้ การศึกษาายังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับของกิจกรรมสมอง เช่น การเกิดคลื่น sleep spindle ที่เป็น รูปแบบหนึ่งของคลื่นสมองที่เกิดขึ้นในช่วงของการนอนหลับ โดยเฉพาะในระยะ NREM Stage 2 (Non-Rapid Eye Movement - ระยะการนอนที่ไม่มีการเคลื่อนไหวของตาอย่างรวดเร็ว) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อ กระบวนการจัดเก็บและ เสริมสร้างความจำ (memory consolidation) และประสิทธิภาพของการจำคำศัพท์ที่ถูกกระตุ้น โดยงานวิจัยดังกล่าว ได้ให้หลักฐานเชิงประจักษ์ว่า การนำเสนอเสียงของข้อมูลที่เคยเรียนรู้มาแล้วในช่วงการนอนหลับลึก สามารถส่งเสริม กระบวนการเสริมสร้างความจำ (memory consolidation) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องมีสติรู้ตัว ซึ่งชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของการประยุกต์ใช้กระบวนการนี้ในบริบทของการเรียนรู้ภาษาหรือเนื้อหาทางวิชาการอื่น ๆ

Walker (2017) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับนอนหลับมีบทบาทสำคัญในการรวมความจำ (memory consolidation) โดยการช่วยให้สมองสามารถจัดระเบียบและบันทึกข้อมูลใหม่ที่ได้รับมาระหว่างวัน การศึกษาหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่านอนหลับช่วยเสริมสร้างความจำในแต่ละประเภท เช่น ความจำระยะสั้นและความจำระยะยาว มีการพิจารณาว่าการนอนหลับที่มีคุณภาพดีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และทำให้การกลับมาทบทวนข้อมูลเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยเฉพาะในระยะนอนหลับ REM (Rapid Eye Movement) และ NREM (Non-Rapid Eye Movement) จะมีการเกิดกระบวนการเสริมสร้างความจำที่แตกต่างกัน ในระยะ NREM มักเกี่ยวข้องกับการรวมความจำที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไป ในขณะที่ระยะ REM เชื่อมโยงกับความจำที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความคิดสร้างสรรค์ และงานวิจัยยังได้แสดงให้เห็นว่าการนอนหลับหลังการเรียนรู้สามารถเพิ่มความน่าจะเป็นในการเรียกคืนข้อมูลที่เรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง จึงนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงการเรียนรู้และการศึกษาด้วยการเน้นที่คุณภาพของการนอนหลับ

การรับรู้ทางสมองสอดคล้องกับความสามารถในการจัดการทางสมองซึ่ง อิทธิศักดิ์ ศรีดำ และเพชรประภา สังฆะราม (2566) ได้ทำการทดลองโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการสมองของเด็กอายุระหว่าง 5-7 ปี พบว่า การจัดการทางสมองประกอบได้ด้วยหลักสำคัญ 5 ด้านคือ 1) ด้านการยับยั้งพฤติกรรม (Inhibitory control) 2) ด้านการปรับเปลี่ยนอารมณ์ (Emotional control) 3) ด้านความยืดหยุ่นทางความคิด (Shift) 4) ด้านการวางแผน และ 5) ด้านความจำขณะทำงาน (Working memory) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการจดจำข้อมูล พบว่า ผลจากการทดลองสามารถอภิปรายได้ว่า ในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการทางสมองที่ดีที่สุดและมีความเหมาะสมมากที่สุดได้การจัดการทางสมองของเด็กอายุ 5-7 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยนี้เนื่องจากการรับรู้ข้อมูลระหว่างการนอนหลับปัจจัยที่ทำให้เกิดการจำคำศัพท์นั้นมาจากระดับอายุของเด็กที่มีความสามารถในการจัดการสมอง โดยเฉพาะในด้านที่ 5 ด้านการจดจำข้อมูลที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

Samara & Tilmouth (2017) ทำการสำรวจการเปลี่ยนแปลงในการจำของเด็กในช่วงวัยต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงอายุ 3-7 ปี ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่สำคัญต่อการพัฒนาความจำและทักษะทางภาษา โดยทำการทดสอบเด็กในกลุ่มอายุ 3-7 ปี เพื่อประเมินความสามารถด้านความจำในด้านต่างๆ เช่น ความจำระยะสั้น (Short-Term Memory) และความจำระยะยาว (Long-Term Memory) ในบริบทที่แตกต่างกัน โดยมีการใช้แบบทดสอบที่หลากหลายและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การจำเรื่องราว การฟังเสียง และการจำภาพ ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังต่อไปนี้ ด้านพัฒนาการของความจำ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเด็กในช่วงอายุ 5-7 ปีมีแนวโน้มที่จะจำข้อมูลได้ดีกว่าเด็กที่มีอายุน้อยกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจำข้อมูลที่ต้องใช้กระบวนการคิดที่ซับซ้อน ด้านอิทธิพลของการเรียนรู้ออกเสียงเผยให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการกระทำ และการพูดคุยก่อนการทดสอบช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจำที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการเรียกคืนข้อมูล เด็กในช่วงอายุ 5-7 ปี มีการพัฒนาทักษะในการเรียกคืนข้อมูลจากความจำได้ดีขึ้น และสามารถจัดระเบียบเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จากที่กล่าวมางานวิจัยดังกล่าวยืนยันว่าการพัฒนาความจำในวัยเด็กมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในช่วงอายุ 5-7 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการพัฒนาความสามารถด้านความจำและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้ปกครองและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเหล่านี้

McCabe (2004) ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างในความจำของเด็กในช่วงอายุที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะความสามารถในการจำและเรียกคืนเนื้อหาของเรื่องราว ซึ่งผลของการศึกษานี้อาจมีผลต่อการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาและการเรียนรู้ของเด็กซึ่งทำการทดสอบเด็กกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 3 ถึง 7 ปี โดยมีการให้เด็กฟังเรื่องราวแล้วทำการทดสอบความจำ โดยมีการตั้งคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ภายในเรื่องราวที่พวกเขาได้ฟัง การศึกษานี้ประเมินความสามารถในการจำเนื้อหาและการเรียกคืนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความแตกต่างด้านอายุ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเด็กที่มีอายุ 5-7 ปีสามารถจำและเรียกคืนเนื้อหาของเรื่องราวได้ดีกว่าเด็กที่มีอายุน้อยกว่า โดยจะสามารถบอกเล่าเรื่องราวได้อย่างมีระเบียบและเชื่อมโยงข้อมูลได้ดี ด้านการเข้าใจ

เรื่องราว เด็กที่อายุมากกว่าจะมีความสามารถในการเข้าใจเชิงลึกและวิเคราะห์เรื่องราวได้ดีกว่า ทั้งนี้ยังมีการเชื่อมโยงระหว่างการทำกับทักษะทางภาษาและประสบการณ์ชีวิต ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการจำ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น การทำความเข้าใจคำศัพท์ที่มีความหมายและการมีส่วนร่วมในการเล่าเรื่อง สามารถส่งผลต่อความสามารถในการจำเรื่องราวของเด็ก ซึ่งงานวิจัยนี้ยืนยันว่ามีความแตกต่างในความสามารถในการจำเรื่องราวของเด็กตามอายุ โดยเด็กในช่วงวัย 5-7 ปี มีพัฒนาการที่ดีกว่า ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาที่เหมาะสมในช่วงเวลานี้สำหรับการพัฒนาทักษะความจำและการเรียนรู้ของเด็ก

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ได้แก่ เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการวัดระดับการจำคำศัพท์ของนักเรียนอนุบาลในระยะหลังศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้ จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครูประจำชั้นและครูพี่เลี้ยงที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้คำศัพท์ของนักเรียนในระยะหลังศึกษาที่อยู่ในระดับความพึงพอใจระดับดี-ดีมาก ทั้ง 5 ประเด็น คือ ด้านเนื้อหาคำศัพท์ที่มีความเหมาะสมและเป็นคำศัพท์ที่นักเรียนพบเจอได้ในชีวิตประจำวัน ในส่วนรูปแบบของแบบทดสอบนั้นมีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีภาพให้เห็นอย่างชัดเจนแล้วเข้าใจง่าย ด้านวิธีการดำเนินการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่มีความซับซ้อน ด้านวิธีการวัดและประเมินผลนั้นมีความเหมาะสมไม่ยากและซับซ้อนเกินไป ด้านสื่อการสอนนั้นมีความเหมาะสมไฟล์เสียงที่นำมาเปิดมีความชัดเจนและไม่ยาวเกินไปไม่สิ้นเกินไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Joke, et al. (2005) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับผลกระทบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีต่อครูและนักเรียน พบว่า ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการจัดการฝึกอบรมที่ประกอบไปด้วยเนื้อหาการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีและการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้อง สามารถทำให้เกิดความมั่นใจและทักษะทางเทคโนโลยีที่สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการออกแบบบทเรียนที่สร้างสรรค์ช่วยให้เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและเนื้อหา และเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติทางบวกในการใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียน และส่งผลต่อนักเรียนในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น โดยกล่าวสรุปได้โดยการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีของผู้สอน และเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Jurayeva (2023) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับศึกษาประสิทธิภาพของการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษผ่านบริบทที่ใช้จริงตามระดับของนักเรียนผ่านมุมมองของครูสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักได้แก่ การสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับผลกระทบของการสอนคำศัพท์โดยใช้บริบทจริงต่อความสามารถทางภาษาอังกฤษของนักเรียน และเปรียบเทียบกับวิธีการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการท่องจำ ผลการศึกษพบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าการสอนคำศัพท์โดยใช้บริบทการใช้จริงมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนตามเนื้อหาที่กำหนด และช่วยให้นักเรียนสามารถจดจำเข้าใจความหมายของคำศัพท์ได้ชัดเจนและนำคำศัพท์ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น โดยการสอนคำศัพท์ในรูปแบบดังกล่าวช่วยเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการเรียนภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ Hawass (2019) ได้ทำการศึกษาผลของการสอนคำศัพท์ในบริบทที่มีความหมายต่อการเรียนรู้คำศัพท์ของผู้เรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ (EFL, English as Foreign Language) และทำการวิเคราะห์ว่าการนำเสนอคำศัพท์ในบริบทที่ผู้เรียนนำไปใช้ได้จริงตามระดับของผู้เรียน สามารถส่งเสริมการพัฒนาคลังคำศัพท์ของผู้เรียนได้หรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้คำศัพท์ที่สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการสอนคำศัพท์ในบริบทการใช้ของผู้เรียนสามารถส่งเสริมการพัฒนาคลังคำศัพท์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษควรนำการสอนคำศัพท์ในบริบทที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คำศัพท์และการพัฒนาคลังคำศัพท์ของผู้เรียนเพื่อการเรียนภาษาในระดับที่สูงขึ้น โดยงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการสอนคำศัพท์ตามบริบทการใช้ของผู้เรียนสามารถส่งผลต่อการเรียนรู้และการจดจำคำศัพท์ของผู้เรียนภาษาอังกฤษ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. เนื้อหาคำศัพท์ที่ใช้ควรมีหลากหลายหมวดหมู่และเหมาะสมกับวัยของนักเรียน
2. รูปภาพที่ใช้ในแบบทดสอบควรมีความชัดเจนทั้งสี ขนาด และลักษณะต่าง ๆ
3. ควรลงพื้นที่ศึกษาพฤติกรรมการนอนหลับของนักเรียนอย่างน้อย 3-5 ครั้งก่อนทำการทดลอง เพื่อที่จะทำการบันทึกพฤติกรรมและสังเกตเวลานอนหลับจนถึงขณะหลับลึกของนักเรียนให้คงที่
4. ควรมีการทดลองใช้ไฟล์เสียงกับนักเรียนก่อนนำไปใช้จริง เพื่อเป็นการตรวจสอบระดับเสียงและคุณภาพของเสียงให้เหมาะสม
5. จัดอุปกรณ์ที่ใช้ในการเปิดไฟล์เสียงให้นักเรียนสามารถได้ยินอย่างทั่วถึง
6. คำศัพท์ควรเป็นคำศัพท์ที่อยู่ในชีวิตประจำวันหรืออยู่ใกล้ตัวของนักเรียน เป็นคำศัพท์ที่นักเรียนไม่เคยรู้จักมาก่อนหรือไม่มีอยู่ในหนังสือเรียนและมีหลากหลายหมวดหมู่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยทำการคัดเลือกนักเรียนที่มีความพร้อมที่จะเข้าสู่สถานการณ์การนอนหลับลึกได้อย่างเป็นธรรมชาติ
2. การวางแผนการศึกษา จัดทำแผนการทดลองหรือการสังเกตการณ์ที่มีรายละเอียดการฟังคำศัพท์ขณะที่นักเรียนกำลังอยู่ในสถานะหลับลึกอย่างละเอียด รวมถึงแบบบันทึกปัจจัยแทรกซ้อนต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทดลองระหว่างการทดลอง
3. การเลือกคำศัพท์ควรเลือกคำศัพท์ที่เหมาะสมและมีความหมายที่ชัดเจนสำหรับช่วงวัยของนักเรียน เช่น คำศัพท์ที่เกี่ยวกับสิ่งของในชีวิตประจำวันหรือคำนามที่เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจัดหมวดหมู่ให้มีความสัมพันธ์กันต่อการทดลองในแต่ละครั้ง
4. วิธีการในการทดลอง ควรใช้เทคนิคการสังเกตการณ์หรือการทดลองในสภาพที่เป็นธรรมชาติที่สุด เพื่อไม่ให้มีการรบกวนที่จะทำให้ให้นักเรียนตื่นขึ้นระหว่างการทำการทดลอง
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับอย่างละเอียดเพื่อตรวจสอบความสามารถในการจำคำศัพท์ของนักเรียนในสถานการณ์การนอนหลับลึกกว่ามีการจำคำศัพท์ได้หรือไม่ เช่น การทดสอบซ้ำหลังจากทำการทดลอง
6. ประยุกต์ใช้กระบวนการนี้ในบริบทของการเรียนรู้ภาษาหรือเนื้อหาทางวิชาการอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พรสวรรค์ สิปโป. (2550). *สุดยอดวิธีสอนภาษาอังกฤษ*. อักษรเจริญทัศน์.
- วชรวรรณ ฤทธิรงค์. (2550). *DIY Mind Map พุดและคิดภาษาอังกฤษจากจิตใต้สำนึกอย่างอัตโนมัติ*. เนชั่นบุ๊คส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา: การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อิทธิศักดิ์ ศรีดำ และเพชรประภา สังฆะราม. (2566). โปรแกรมเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการจัดการสมองของเด็ก. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 22(1), 37-48.

References

- AlNatour, A. S., & Hijazi, D. (2018). The impact of using electronic games on teaching English vocabulary for kindergarten students. *US-China Foreign Language*, 16(4), 193-205.

- Diekelmann, S., & Born, J. (2010). The memory function of sleep. *Nature Reviews Neuroscience*, 11(2), 114–126.
- Hawass, S. H. (2019). EFL vocabulary acquisition through meaningful linguistic contexts: An investigation into the role of mental lexicon. *CDELT Occasional Papers in the Development of English Education*, 68(1), 279–301. <https://doi.org/10.21608/opde.2019.132672>
- Joke, V., Marinus, A., Jan., A. & Bert, M. (2005). A ‘blended’ in-service arrangement for classroom technology integration: impact on teachers and students. *Computers in Human Behavior*, 21(3), 523–539.
- Jurayeva, G. (2023). Exploring the impact of contextual vocabulary teaching approaches on Uzbekistan students’ English language proficiency. *American Journal of Pedagogical and Educational Research*, 3(4), 55–62.
- McCabe, A. (2004). Age differences in children's memory for stories. *Journal of Experimental Child Psychology*, 87(3), 165–190. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2003.10.004>
- Nation, I. S. P. (2022). *Learning vocabulary in another language*. Cambridge Applied Linguistics: Cambridge University.
- Oxford, R. L. (1990). *Language learning strategies: What every teacher should know*. Heinle & Heinle.
- Pfenninger, S. E., & Singleton, D. (2021). *Is there a best age for second language learning? Evidence from across the lifespan. Debate in second language education*. Palgrave Macmillan.
- Rasch, B., & Born, J. (2013). About sleep’s role in memory. *Physiological Reviews*, 93(2), 681–766. <https://doi.org/10.1152/physrev.00032.2012>
- Samara, J. M. S. C., & Tilmouth, H. L. C. J. (2017). Developmental changes in memory in early childhood. *Child Development*, 88(4), 1025–1037. <https://doi.org/10.1111/cdev.12688>
- Schreiner, T., & Rasch, B. (2015). Boosting vocabulary learning by verbal cueing during sleep. *Cerebral Cortex*, 25(11), 4169–4179. <https://doi.org/10.1093/cercor/bhu139>
- Singer, W. (1993). Cognition-activated low-frequency modulation of light absorption in the human brain. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 90(8), 3770–3774.
- Walker, M.P. (2009), The role of sleep in cognition and emotion. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1156, 168–197. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.2009.04416.x>
- Züst, M. A., Ruch, S., Wiest, R., & Henke, K. (2019). Implicit vocabulary learning during sleep is bound to slow-wave peaks. *Current Biology*, 29(4), 541–553.

ผู้เขียน

พรพัฒน์ ฤทธิชัย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ถนนอินใจมี ต.ท่าอิฐ อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ 53000

e-mail: bankweempi@gmail.com, bankmpi@live.uru.ac.th

การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก
สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
Developing Thai Consonant Pronunciation Skills Using Small Books for
Children with Intellectual Disabilities in Prathomsuksa 1

ฟาติน เยงทูล* รักษิณา หทย้อย และพรรณรอง จิตติพรวนิช
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Fatin Yengthoon* Raksina Yodyoi and Pannarong Titipornwanich
Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

Received: March 14, 2025

Revised: June 4, 2025

Accepted: June 6, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จากการสอน โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยก่อนและหลังของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา จำนวน 5 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทย จำนวน 10 แผน 2) แบบทดสอบการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยก่อนเรียนและหลังเรียน 3) หนังสือเล่มเล็กที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range, IQR) และ สถิตินอนพาราเมตริกของวิลคอกสัน (The Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็กของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า เด็กมีทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยอยู่ในระดับดี 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก ของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า คะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย หนังสือเล่มเล็ก

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop the Thai consonant pronunciation skills of Prathomsuksa 1 students with intellectual disabilities through instruction using small books. 2) to compare the Thai consonant pronunciation skills of Prathomsuksa 1 students with intellectual disabilities before and after using small books. The sample for this study consisted of 5 Prathomsuksa

1 students with intellectual disabilities at Songkhla Pattana Panya School in Semester 1 of the 2024 academic year. The selection was done using a purposive sampling method. The research tools included 1) 10 lesson plans for Thai language instruction. 2) pre-test and post-test for Thai consonant pronunciation. 3) small books. The statistics used in data analysis included the interquartile range (IQR), and The Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test. The research results found that 1) The Thai consonant pronunciation skills using small books for Prathomsuksa 1 students with intellectual disabilities were found to be at a good level. 2) The comparison of Thai consonant pronunciation skills using small books for Prathomsuksa 1 students with intellectual disabilities showed that the post-test scores were significantly higher than the pre-test scores at the statistical significance level of .05.

Keyword: Children With Intellectual Disabilities, Thai Consonant Pronunciation, Small books

บทนำ

การอ่านเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์ได้รับความรู้ ความเข้าใจมีความคิดสร้างสรรค์ เกิดความสนุกสนาน และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เด็กควรจะอ่านได้ตามช่วงวัย ของพัฒนาการเด็ก เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (Children with Special Need) เป็นเด็กที่มีความบกพร่อง ไม่ว่าจะในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ จนขาดทักษะในการเรียนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ โดยเด็กทั้งหมดนี้ต้องการการจัดการศึกษาพิเศษมีรูปแบบเฉพาะต่างจากเด็กปกติทั่วไป จึงควรหาวิธีการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับความสามารถ และความต้องการทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ การศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาตามทักษะ และความต้องการของเด็กแต่ละคนทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเหมาะสม ตามศักยภาพของตนเอง (สมเกตต์ อุทธโยธา, 2558)

สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เป็นเด็กที่มีความต้องการพิเศษอีกประเภทหนึ่งตามประกาศ ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสาเหตุมาจากความบกพร่องในกระบวนการเรียนรู้ของสมองที่ส่งผลกระทบต่อตัวเด็ก ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความสามารถทางสติปัญญา ทำให้มีความยากลำบาก ในการเรียนรู้มากกว่าคนทั่วไปและสมองจะถูกจำกัดความสามารถในการเรียนรู้ทำความเข้าใจ หรือการจดจำ ผู้วิจัย ได้รวบรวมข้อมูลปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนมีปัญหาด้านการ อ่านออกเสียงพยัญชนะไทย กล่าวคือไม่สามารถแยกแยะพยัญชนะไทยที่มีความแตกต่างของพยัญชนะแต่ละตัวได้ สอดคล้องกับ ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์ (2562) กล่าวไว้ว่าปัญหาทางการอ่านที่พบในเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เช่น อ่านหนังสือไม่ออกเลย หรืออ่านหนังสือได้ไม่เหมาะสมตามวัย อ่านพยัญชนะไทย สระ วรรณยุกต์ ไม่ได้ อ่านสะกด คำไม่ถูก อ่านตกหล่น อ่านทีละตัวอักษรได้แต่ผสมคำไม่ได้ จะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนในด้านทักษะอื่น ๆ เพิ่มขึ้น จึงต้องได้รับการแก้ไขปัญหาที่เป็นจุดเริ่มต้นที่ควรที่จะพัฒนาคือเรื่องของการพัฒนาการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย เพื่อให้นักเรียนสามารถอ่านพยัญชนะไทยแต่ละตัวได้ถูกต้อง

การพัฒนาความสามารถในการอ่านมีหลายวิธี เช่น การสอนอ่านจากภาพ เตาคำจากบริบท หรือสอนอ่าน แบบแจกลูกและสะกดคำ (นิลยา ทองศรี, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญชฎากร พัฒนประสิทธิ์ (2563) ที่พัฒนาชุดการสอนคำพื้นฐานประกอบรูปภาพจริงเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยเด็กที่มีความต้องการพิเศษด้าน การเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าชุดการสอนมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และช่วยพัฒนาทักษะการ อ่าน-เขียนคำ พื้นฐานของเด็กให้ดีขึ้นอย่างชัดเจน หนังสือเล่มเล็กเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการอ่านของผู้เรียน เพราะมีเนื้อหา

ภาษาที่ใช้ขนาดตัวอักษรและความสวยงามน่าอ่าน ฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการอ่านคิดวิเคราะห์จากเรื่องที่อ่าน มาแยกแยะข้อเท็จจริง และข้อคิดเห็นจากกระบวนการอ่าน โดยผ่านกระบวนการศึกษาค้นคว้า กระบวนการฝึกปฏิบัติ กระบวนการสร้างความคิดรวบยอด คิดวิเคราะห์ที่คิดสังเคราะห์ กระบวนการทางภาษา กระบวนการประชาธิปไตย (นพรัตน์ รองหมื่น, 2553) สอดคล้องกับรายงานวิจัยของ วัชรวิทย์ ครุรัฐปิยสกุล (2559) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้หนังสือเล่มเล็ก ผลที่ได้พบว่านักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสนใจและกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

สำหรับผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลประเด็นปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนมีปัญหาด้านการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย กล่าวคือไม่สามารถแยกแยะพยัญชนะไทยที่มีความแตกต่างของพยัญชนะแต่ละตัวได้ สอดคล้องกับ ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์ (2562) กล่าวว่าปัญหาทางการอ่านที่พบในเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เช่น อ่านหนังสือไม่ออกเลย หรืออ่านหนังสือได้ไม่เหมาะสมตามวัย อ่านพยัญชนะไทย สระ วรรณยุกต์ ไม่ได้ อ่านสะกดคำไม่ถูก อ่านตกหล่น อ่านทีละตัวอักษรได้แต่ผสมคำไม่ได้ จะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านทักษะอื่น ๆ เพิ่มขึ้น จึงต้องได้รับการแก้ไขปัญหาที่เป็นจุดเริ่มต้นที่ควรที่จะพัฒนาคือ เรื่องของการพัฒนาการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย เพื่อให้เด็กนักเรียนสามารถอ่านพยัญชนะไทยแต่ละตัวได้ถูกต้อง จากงานวิจัยของ สมชาย เมืองมูล และจารุวรรณ สายคำฟู (2563) ผลการพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนโดยใช้หนังสือเล่มเล็ก พบว่าผลการพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาพรวมนักเรียนมีทักษะการอ่านในระดับสูง ในการนำหนังสือเล่มเล็กไปให้โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมเพิ่มเติมจากการเรียนการสอนตามปกติ เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการคนควา ทนโลกทันเหตุการณ์ และเกิดนิสัยรักการอ่านมากขึ้น

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยมีความสำคัญ ควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาด้วยการใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะสามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยการใช้นหนังสือเล่มเล็กได้หรือไม่ และจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้เด็กสามารถอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยได้อย่างแม่นยำไม่สับสน และจะได้ใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะแก่ครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และช่วยพัฒนาทักษะของเด็กให้เหมาะสมกับศักยภาพของตน นำไปประยุกต์ใช้ในการสอนวิชาอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จากการสอนโดยการใช้หนังสือเล่มเล็ก
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยก่อนและหลังของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยการใช้หนังสือเล่มเล็ก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดและกรอบแนวคิดที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์คนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 ได้นิยาม บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตน ในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่า

เกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญร่วมกับความ จำกัดของทักษะการปรับตัวอีก อย่างน้อย 2 ทักษะจาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน ทักษะทางสังคม/การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักใช้ทรัพยากร ในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวันการทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษา สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

สถาบันราชานุกูล (2556) กล่าวว่า บุคคลบกพร่องทางสติปัญญา มักมีพัฒนาการ ด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ ภาษาและสติปัญญา ล่าช้ากว่าบุคคลทั่วไป ตามเกณฑ์ของ Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision (DSM- IV-TR) โดย American Psychiatric Association (APA) ในปี พ.ศ. 2543 ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา หรือ ภาวะปัญญาอ่อน หมายถึง ภาวะที่มี

1. ระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย คือ การมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่า 70

2. พฤติกรรมการปรับตัวบกพร่อง ตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป จากทั้งหมด 10 ด้าน หมายถึง การปฏิบัติตน ในชีวิตประจำวันทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลนั้นที่จะสามารถ ดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองในสังคม ประกอบด้วย การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน การควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน) การใช้เวลาว่าง การทำงาน การมีสุขอนามัย และความปลอดภัยเบื้องต้น

3. อาการแสดงก่อนอายุ 18 ปี อายุที่แสดงภาวะบกพร่องทางสติปัญญาตาม DSM-IV-TR อาการที่แสดง ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาต้องแสดงก่อนอายุ 18 ปี แต่อย่างไรก็ตาม เด็กที่อายุ ต่ำกว่า 2 ปี ที่มีอาการแสดงภาวะ บกพร่องทางสติปัญญา ยังไม่ควรได้รับการวินิจฉัยว่ามีความบกพร่องทางสติปัญญา ยกเว้น พบความบกพร่องอย่าง รุนแรง หรือพบภาวะที่มีความสัมพันธ์สูงกับ ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา เช่น กลุ่มอาการดาวน์ (Down's Syndrome) ดังนั้น เด็กอายุต่ำกว่า 2 ปี ที่ไม่มีข้อบกพร่อง ดังกล่าวข้างต้น ควรได้รับการวินิจฉัยว่า มีภาวะบกพร่องทางพัฒนาการและ ควรติดตามการวินิจฉัย ต่อไปเมื่อเด็กอายุมากขึ้น

สรุปได้ว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง เด็กที่มีพัฒนาการล่าช้ากว่า กว่าเด็กปกติทั่วไป ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ภาษา เมื่อวัดสติปัญญาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน แล้วมีสติปัญญาต่ำกว่าเด็กปกติ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ อย่างน้อย 2 ทักษะ หรือมากกว่า เช่น ทักษะการสื่อ ความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตในบ้าน การควบคุมตนเอง สุขอนามัย และความปลอดภัย การเรียนวิชาการ เพื่อชีวิตประจำวัน การใช้เวลา ว่าง การทำงาน ทักษะทางสังคม

2. ลักษณะของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มี 4 ระดับ คือ

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับรุนแรงมาก หรือ Profound Grade มี IQ ระหว่าง 0 - 20 ปากพูดไม่ได้หรือออกเสียงได้บ้าง ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ต้องมีคนคอยดูแลใกล้ชิด

2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับรุนแรง หรือ Severe มี IQ ระหว่าง 21-34 จะมีความสามารถในการพูดได้ตอบ และเข้าใจความหมายน้อยมาก ช่วยเหลือตนเองเกี่ยวกับ กิจวัตรประจำวันได้บ้าง แต่ต้องมีคนคอยดูแลแนะนำ ไม่สามารถเรียนและประกอบอาชีพได้

3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับปานกลางหรือพอฝึกได้หรือ moderate Grade หรือ Trainable มี IQ ระหว่าง 35-49 สามารถเรียน อ่าน เขียนและคิดเพียง เล็กน้อย ฝึกงานเป็นลูกมือได้ง่าย ๆ ได้ แต่ต้องมี ครูคอยดูแลและให้คำแนะนำ

4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับเล็กน้อย หรือ Mild Grade Educable มี IQ ระหว่าง 50-70 ไม่สามารถเรียนตามหลักสูตรปกติ แต่จะเรียนต่ำกว่าระดับชั้นจริง 2 ชั้นกว่า สามารถปรับตัวได้บ้าง ได้รับการสอบ อ่าน เขียน ทำเลขง่าย ๆ ถ้าจัดโปรแกรมการศึกษา พิเศษที่เหมาะสมให้พอจะสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตน และ อยู่ในสังคมได้

ทวิศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2561) กล่าวว่า ความบกพร่องทางสติปัญญา ตามเกณฑ์ การวินิจฉัย DSM-5 ของสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน คือ มีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อย่างชัดเจน ร่วมกับมีความบกพร่องในทักษะการปรับตัว ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในชีวิตประจำวันหลาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทักษะทางเชาวน์ปัญญา เช่น การใช้เหตุผล การแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ทางวิชาการ และ การเรียนรู้จากประสบการณ์ แต่ถ้าได้ต่ำกว่า 70 จะเข้าเกณฑ์ของความบกพร่องทางสติปัญญา

2. ทักษะการปรับตัว เป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสามารถ ในการดำรงชีวิตประจำวัน มี 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ทักษะการใช้ภาษา การอ่าน การเขียน การคำนวณ การใช้เหตุผล

2.2 ด้านสังคม หมายถึง การเข้าใจผู้อื่น การตัดสินใจใน สถานการณ์ทางสังคมต่าง ๆ การสื่อสารระหว่างบุคคล และสัมพันธภาพ

2.3 ด้านทักษะในการดำรงชีวิต และการทำงาน หมายถึง การดูแลตนเองเรื่องต่าง ๆ เช่น สุขอนามัยส่วนตัว ความรับผิดชอบในการเรียนและทำงาน และ การจัดการด้านการเงินของตนเอง

3. ระดับความรุนแรง ความบกพร่องทางสติปัญญามีระดับความรุนแรง แบ่งออก เป็น 4 ระดับ ตามระดับเชาวน์ปัญญา และระดับความสามารถที่วัดได้

3.1 ระดับน้อย (Mild Mental Retardation) มีระดับไอคิวอยู่ในช่วง 50-69 อาจไม่แสดงอาการล่าช้าจนกระทั่งวัยเข้าเรียน เด็กในกลุ่มนี้สามารถพัฒนาทักษะด้านสังคม และการสื่อความหมายได้เหมือนเด็กทั่วไป แต่มักมีความบกพร่องด้านประสาทสัมผัส และการเคลื่อนไหว สามารถเรียนรู้ได้

3.2 ระดับปานกลาง (Moderate Mental Retardation) มีระดับไอคิวอยู่ใน ช่วง 35-49 ในช่วงขวบปีแรก มักจะมีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหวปกติแต่พัฒนาการด้านภาษาและ ด้านการพูดจะล่าช้า ในทักษะการช่วยเหลือดูแลตนเอง เรียนรู้ที่จะเดินทาง ได้ด้วยตนเองในสถานที่ที่คุ้นเคย และฝึกอาชีพได้บ้าง สามารถทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือ แต่ควรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

3.3 ระดับรุนแรง (Severe Mental Retardation) มีระดับไอคิวอยู่ในช่วง 20-34 มักจะพบทักษะทางการเคลื่อนไหวล่าช้าอย่างชัดเจน ด้านภาษา พัฒนาเล็กน้อย ทักษะการสื่อ ความหมายมีเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีพอจะฝึกฝนทักษะการดูแลตนเองเบื้องต้นได้บ้างแต่น้อย ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมภายใต้การควบคุมดูแลอย่างเต็มที่ ที่การทำงานต้องการโปรแกรมในชุมชน หรือ การให้ความช่วยเหลือที่พิเศษเป็นการเฉพาะ

3.4 ระดับรุนแรงมาก (Profound Mental Retardation) มีระดับไอคิวต่ำกว่า 20 มีพัฒนาการล่าช้าอย่างชัดเจนในทุก ๆ ด้าน มักมีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว และฝึกการช่วยเหลือ ตนเองได้บ้าง มีขีดจำกัดในการเข้าใจและการใช้ภาษาอย่างมาก ต้องการความช่วยเหลือดูแลอย่าง ใกล้ชิดตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ลักษณะของเด็กที่มีความความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง เด็กที่มีลักษณะของสติปัญญาต่ำกว่าเด็กปกติทั่วไป เมื่อนำมาวัดระดับสติปัญญา โดยใช้แบบทดสอบ มาตรฐาน มีข้อจำกัดในทักษะอย่างน้อย 2 ทักษะ ใน 10 ทักษะ คือ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิต ทักษะทางสังคม การใช้สาธารณสมบัติ การควบคุมตนเอง สุขอนามัยและความปลอดภัย การเรียนวิชาการเพื่อการดำรงชีวิต การใช้เวลาว่าง และการทำงาน ทั้งนี้ภาวะความบกพร่องทางสติปัญญานี้ต้องเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี

3. ทักษะการอ่าน

1. ความหมายการอ่าน

การอ่าน คือ ว่าตามตัวหนังสือ ออกเสียงตามตัวหนังสือ ดูหรือเข้าใจความจากตัวหนังสือ สังเกต หรือพิจารณาดูเพื่อให้เข้าใจ คิด นับ (ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525) ให้คำจำกัดความว่า การอ่าน คือ การถอดคำศัพท์ที่เขียนออกมาเป็นคำพูด, ความเข้าใจภาษาของผู้เขียนที่ได้เขียนขึ้นเป็นตัวหนังสือ

การอ่าน คือการรับรู้ความหมายจากถ้อยคำที่ตีพิมพ์อยู่ในสิ่งพิมพ์ หรือหนังสือ โดยผู้อ่านรับรู้ว่าผู้เขียนได้ส่งสารอะไรมายังผู้อ่าน ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความหมาย ความสัมพันธ์กับสิ่งอื่น ว่าผู้เขียนตั้งใจจะแสดง

ความคิดอย่างไร มีความหมายว่าอย่างไร เกี่ยวข้องถึงอะไรบ้าง ลำดับชั้นของการอ่านจะเริ่มต้นตั้งแต่การทำความเข้าใจ ในถ้อยคำแต่ละคำ กลุ่มคำแต่ละกลุ่มและเรื่องราวที่เรียงรายต่อเนื่องกันอยู่ในย่อหน้าหนึ่ง หรือในตอนหนึ่ง หรือ ในเรื่องหนึ่ง ซึ่งผู้อ่านต้องทำความเข้าใจไปที่ละตอนเป็นลำดับ

การอ่านที่มีประสิทธิภาพนั้น คือการอ่านอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว เก็บความและสาระได้ครบถ้วนและ สามารถใช้วิจารณ์ถ้อยคำตัดสินว่าสิ่งใดควรเชื่อถือหรือไม่เพียงใด (สมพร มั่นตะสูตร, 2534)

สรุปได้ว่า การอ่าน หมายถึงความเข้าใจในสัญลักษณ์ เครื่องหมาย รูปภาพ ตัวอักษร คำ และข้อความ ที่พิมพ์ หรือเขียนขึ้นมา แล้วออกเสียงตามตัวหนังสือรับรู้ความหมายจากถ้อยคำที่ตีพิมพ์อยู่ในสิ่งพิมพ์ หรือหนังสือ โดยผู้อ่านรับรู้ว่าคุณเขียนได้ส่งสารอะไรมายังผู้อ่าน

2. ความสำคัญการอ่าน ความสำคัญการอ่าน ฉวีวรรณ คูหาภินันท์ (2545) ได้กล่าวว่า การอ่าน มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และช่วยสนองความอยากรู้อยากเห็นอันเป็นธรรมชาติของ มนุษย์ได้ทุกเรื่อง ซึ่งมีอยู่ในทรัพยากรสารสนเทศทุกประเภท โดยเฉพาะความอยากรู้อยากเห็น ข่าวดังต่าง ๆ ในโลกนี้มีทั้ง ข่าวดีและข่าวร้าย เช่น มีข่าวความบันเทิง ข่าวความสุข ความทุกข์ ความสำเร็จ ผู้ก่อการร้ายวางระเบิด ข่าวกีฬา ข่าวบุคคลสำคัญ ข่าวลือลวง ๆ ผู้ที่ไม่สามารถอ่านหนังสือได้จะไม่ได้รับข่าวสารในแต่ละวัน และผู้ที่อ่านได้ เคยได้รับข่าวสาร แต่ถ้าวันใดไม่ได้รับข่าวสารนั้นจะรู้สึกหงุดหงิด ไม่มีความสุข เพราะข่าวทำให้ชีวิตของคนอ่าน มีความหมาย ถ้าได้รับข่าวสารใด ๆ ไม่ว่าจะดีหรือร้าย จะเปรียบเสมือนคนหูหนวกตาบอดไม่รู้เรื่องโลก ภายนอก ทั้งความเจริญก้าวหน้าหรือความถดถอยของประเทศของตน หรือประเทศอื่น ๆ ถึงแม้ว่าข่าวนั้นจะไม่กระทบ กับผู้อ่านโดยตรง แต่ข่าวนั้นมีส่วนทำให้ผู้อ่านมีความสุข มีความหวัง ทำให้มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น มีกำลังใจ มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต ซึ่งได้จากการอ่านจะทำให้ผู้อ่านมีการเตรียมตัวที่ดี โดยเฉพาะการทำ สงครามในปัจจุบันเป็นการทำสงครามทางข่าวสาร มากกว่าการใช้อาวุธ การอ่านออก การอ่านเร็ว เข้าใจถูกต้องกว่า เข้าใจความหมายที่ซ่อนเร้นไว้ และการรู้เท่าทันอย่างชาญฉลาดจะทำให้ได้เปรียบคู่ต่อสู้หลายเท่าตัว การอ่านไม่ออก การอ่านน้อย หรือไม่อ่านเลยจะทำให้ถูกหลอกลวงได้ เหตุการณ์หลอกลวงทำนองนี้มาก่อนแล้ว การอ่านมากจะทำให้ จดจำเป็นบทเรียนได้ ไม่ว่าจะเป็นการหลอกลวงให้ซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค ยารักษาโรคและหลอกลวงให้ไปทำงาน ต่างประเทศ เป็นต้น

นอกจากนั้นการอ่านน้อยจะทำให้ลุ่มหลงได้ง่าย รวมทั้งหลงตัวเองเพราะความคิดไม่กว้างไกลเชื่อใน เรื่องไร้สาระ หลงใหลอย่างไม่มีเหตุผล เนื่องจากไม่ได้ติดตามอ่านข้อมูลที่ถูกต้อง จึงมองทุกอย่างในด้านเดียวมี ความเชื่อมั่นและยึดมั่นในข้อมูลเก่า ๆ ที่ล้าสมัย ถึงแม้ว่าจะได้รับการศึกษาสูงเพียงใด แต่หากขาดการอ่าน ไม่ชอบอ่าน อ่านน้อย อ่านแต่ข้อมูลด้านเดียวแล้ว การใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลและมีความคิดอันกว้างไกลย่อมสู้คนที่มีการศึกษาน้อยแต่เป็นนักอ่าน ที่อ่านอยู่ตลอดเวลาและอ่านอย่างอยากรู้อยากเห็นมีวิจารณ์ถ้อยคำไม่ได้

การอ่านเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ต่อการเรียนรู้ เช่น การอ่านจับใจความ การอ่านตีความ และการอ่านอย่างมีวิจารณ์ถ้อยคำ โดยเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม (สุพรรณิ วราทร, 2545) การสอนที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้น การพัฒนาทั้งด้านความเข้าใจและการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีความหมาย

การอ่านเป็นพฤติกรรมที่รับสารอย่างหนึ่ง กล่าวคือเป็นการรับรู้เรื่องราวโดยใช้สายตามองดูอักษร แล้วสมองก็จะลำดับเป็นถ้อยคำ ประโยค และข้อความต่าง ๆ เกิดเป็นเรื่องราวตามความรู้และประสบการณ์ของผู้อ่าน ของแต่ละคน การอ่านช่วยให้เราสามารถติดตามความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย ได้ทันต่อเหตุการณ์ ฉะนั้นการอ่านจึงเป็นความจำเป็นต่อชีวิตของทุกคนในปัจจุบัน

ในบริบทของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาการพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนที่มีความบกพร่อง ทางสติปัญญาควรใช้วิธีการสอนที่เน้นประสบการณ์ตรงและสื่อที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน โศรยา ธีธัญประกอบ และพรสวรรค์ ศิริกัญจนภรณ์ (2557) พบว่า การสอนแบบมุ่งประสบการณ์ทางภาษาช่วยให้เด็กที่มี

ความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับฝึกได้มีพัฒนาการด้านการอ่านและการเขียนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ชลาทิพย์ ผอมคง (2550) ได้ใช้กิจกรรมการเล่นเกมนประกอบบัตรคำภาพสามมิติในการสอนอ่านคำ ซึ่งช่วยกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมทักษะการอ่านของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การอ่านมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและต่อสังคม เพราะการอ่านทำให้เราได้รับความรู้ ความเพลิดเพลินมีความคิดทันโลก ทันเหตุการณ์และเข้าสังคมได้ดี คนในสังคมจำนวนมากจะได้รับความรู้ ความเพลิดเพลิน และความจรรโลงใจจากการอ่าน ฉะนั้นสารที่อ่านในโอกาสต่าง ๆ จะผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนไม่ได้ เพราะมักมีผู้นำไปอ้างอิงหรือเผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษรอยู่เสมอ หากผิดพลาดก็จะเป็นผลเสียหายได้

4. หนังสือเล่มเล็ก

1. ความหมายหนังสือเล่มเล็ก

หนังสือเล่มเล็ก หมายถึง หนังสือที่ผู้เขียนได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ของตน ผสมผสานกับจินตนาการ ถ่ายทอดออกมาผ่านตัวอักษร โดยอาจประกอบภาพ หรือการอธิบายรูปแบบอื่นแล้วจัดทำเป็นรูปเล่ม (นพรัตน์ รองหมื่น, 2553) กล่าวว่าการทำหนังสือ เล่มเล็ก เป็นการบูรณาการทักษะทางภาษา ฟัง พูด อ่าน เขียน และคิด แล้วนำมาสร้างจินตนาการถ่ายทอดโดยการเขียน ผู้สอนสามารถบูรณาการทุกกลุ่มสาระ การทำหนังสือ เล่มเล็กนอกจากจะครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ ยังทำให้เกิดความเพลิดเพลินเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ การสอนให้ผู้เรียนได้เขียนหนังสือตามความถนัด ความสนใจ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองได้นั้น จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างคงทน เกิดความภาคภูมิใจในผลงานและความเชื่อมั่นในตนเองโน้มนำจิตใจผู้เรียนให้รู้จักทำงานเพื่อสร้างสังคมที่ดีกว่าเดิมซึ่งหากผลงานการเขียนเชิงสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรมหนังสือเล่มเล็กสะท้อนข้อคิด เพื่อให้ผู้อ่านได้นำไปเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม จะส่งผลให้ผู้เรียนได้สรรค์ สร้างผลงานอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมอีกด้วย

หนังสือเล่มเล็กเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน โดยมีลักษณะเด่นคือ เนื้อหาที่กระชับ ตัวอักษรและภาพประกอบที่เหมาะสม และเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน (นพรัตน์ รองหมื่น, 2553) ระบุว่าหนังสือเล่มเล็กช่วยส่งเสริมทักษะการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และสร้างความสนุกสนานให้แก่ผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความมั่นใจในตนเองของเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หนังสือเล่มเล็กเป็นสื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยเฉพาะเมื่อใช้ร่วมกับวิธีการสอนที่เหมาะสม เช่น การใช้สมุดภาพคำหมวดหมู่ซึ่งช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงคำศัพท์กับภาพและจดจำได้ง่ายขึ้นเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (ลำดวน ศรีพรหมมาศ, 2553)

สรุปได้ว่า หนังสือเล่มเล็กหมายถึงเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เขียนได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ของตน ผสมผสานกับจินตนาการ ถ่ายทอดออกมาผ่านตัวอักษร โดยอาจประกอบภาพ หรือการอธิบายรูปแบบอื่นแล้วจัดทำเป็นรูปเล่ม

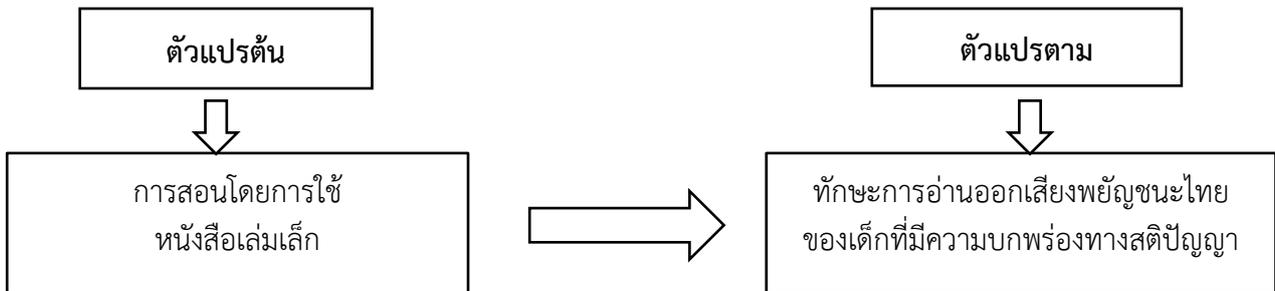
2. ประโยชน์ของหนังสือเล่มเล็ก มานัส ทิพย์สัมฤทธิ์กุล (2553) หนังสือเล่มเล็กมีประโยชน์ ดังนี้

1. สามารถทำเป็นกิจกรรมงานอดิเรก หรือรวมกลุ่มเป็นชมรมเพื่อใช้เวลาว่างให้เป็น ประโยชน์ได้
2. สามารถเป็นการฝึกการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม รู้จักการประสานงานร่วมกันที่ดีได้
3. สามารถนำไปใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ได้
4. สามารถฝึกทักษะความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการได้
5. สามารถฝึกทักษะการวาดภาพและการระบายสีได้
6. สามารถฝึกทักษะการใช้ภาษา หรือการใช้คำในการแต่งเรื่อง
7. เพื่อเป็นการกระจายความรู้ให้กว้างขวางขึ้น และสามารถเข้าถึงผู้รับได้ทุกเพศ ทุกวัย
8. สร้างสื่อการเรียนรู้ที่มีรูปแบบกะทัดรัด สามารถพกพา ศึกษาได้ง่าย

9. เป็นการทบทวนความรู้ของผู้จัดทำ ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของหนังสือเล่มเล็กสามารถทำเป็นกิจกรรมงานอดิเรก สามารถฝึกทักษะการวาดภาพ และการระบายสีได้ เป็นการกระจายความรู้ให้กว้างขวางขึ้น และสามารถเข้าถึงผู้รับได้ทุกเพศ ทุกวัยสามารถฝึกทักษะการใช้ภาษา หรือการใช้คำในการแต่งเรื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐาน

ทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยการใช้หนังสือเล่มเล็ก มีทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 13 คน โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1/1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. หนังสือเล่มเล็กที่พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย ซึ่งประกอบด้วยพยัญชนะไทย 10 ตัว คือ ก - ช แบ่งเป็น 2 ชุด พร้อมภาพประกอบ

2. แผนการจัดการเรียนรู้พยัญชนะไทย จำนวน 10 แผน โดยมุ่งศึกษาพยัญชนะไทยในกลุ่มแรก (ก - ช) จำนวน 10 ตัวอักษร

- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 พยัญชนะ ก
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 พยัญชนะ ข
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 พยัญชนะ ช
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 พยัญชนะ ค
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 พยัญชนะ ค
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 พยัญชนะ ฅ
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 7 พยัญชนะ ง
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 8 พยัญชนะ จ

- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 9 พยัญชนะ ฉ
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 10 พยัญชนะ ช

3. แบบทดสอบวัดทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดระดับทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยของนักเรียนก่อนและหลังการเรียน โดยออกแบบให้ครอบคลุมพยัญชนะ ก-ช จำนวน 10 ตัว ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

การสร้างเครื่องมือวิจัย (หนังสือเล่มเล็ก)

หนังสือเล่มเล็กที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดเนื้อหา คัดเลือกพยัญชนะไทยจำนวน 10 ตัว (ก-ช) ที่มีการใช้งานในชีวิตประจำวันและง่ายต่อการฝึกอ่านสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เหตุผลในการเลือกพยัญชนะ ก-ช เป็นพยัญชนะกลุ่มแรกในระบบการเรียนรู้ภาษาไทย ที่เด็กควรจดจำได้ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาตอนต้น และเป็นพื้นฐานสำคัญในการต่อยอดสู่การอ่านคำและประโยคที่ซับซ้อนมากขึ้น

2. ออกแบบเล่มหนังสือ กำหนดให้แต่ละหน้าประกอบด้วยตัวพยัญชนะไทย 1 ตัว พร้อมรูปภาพประกอบที่สอดคล้องกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ชีวิตประจำวัน

3. พัฒนาภาพประกอบ สร้างภาพที่มีสีสันสดใส ใช้ภาพที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่ซับซ้อน เพื่อช่วยส่งเสริมการจดจำ

4. ตรวจสอบคุณภาพ เสนอหนังสือเล่มเล็กให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบด้านความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสวยงามของรูปเล่ม ก่อนนำไปใช้จริงในชั้นเรียน

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการทดสอบก่อนเรียนกับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้และหนังสือเล่มเล็กเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 30 นาที รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 ครั้ง

3. ผู้วิจัยทำการทดสอบหลังเรียนกับกลุ่มตัวอย่าง
4. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range, IQR) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

2. การเปรียบเทียบคะแนนการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยก่อนและหลังเรียนโดยใช้สถิติ The Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test เพื่อทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบทดสอบทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- คะแนน 8 – 10 คะแนน หมายถึง ระดับดี
- คะแนน 5 – 7 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง
- คะแนน 0 – 4 คะแนน หมายถึง ระดับควรปรับปรุง

โดยเกณฑ์นี้ใช้เพื่อวิเคราะห์และแปลผลคะแนนก่อนและหลังเรียนของนักเรียน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการใช้หนังสือเล่มเล็กในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง

ผลการศึกษา

การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีรายละเอียดของผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 ทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

นักเรียน (คนที่)	คะแนนก่อนเรียน	คะแนนหลังเรียน	ผลต่างของคะแนน	แปลผล
	โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)		
1	0	7	7	ปานกลาง
2	0	5	5	ปานกลาง
3	1	8	7	ดี
4	1	7	6	ปานกลาง
5	1	6	5	ปานกลาง
Mdn	1	7	-	-
IQR	1	2	-	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนเรียนโดยใช้หนังสือเล่มเล็กอยู่ในระดับควรปรับปรุง นักเรียนได้คะแนนตั้งแต่ 0 ถึง 1 คะแนน มีค่ามัธยฐาน 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1 และหลังจากการได้รับการเรียน โดยใช้หนังสือเล่มเล็กอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับดี ซึ่งนักเรียนได้ คะแนนตั้งแต่ 5 ถึง 8 คะแนน มีค่ามัธยฐาน 7 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2 และผลต่างของคะแนน ตั้งแต่ 5 ถึง 7

การเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้วิธี แบบทดสอบThe Wilcoxon matched pairs - signed - rank test ดังรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

นักเรียน (คนที่)	คะแนน		ผลต่างของคะแนน $D = Y - \bar{X}$	ลำดับที่ความแตกต่าง	ลำดับตามเครื่องหมาย	
	(คะแนนเต็ม 10 คะแนน)				บวก	ลบ
	ก่อนเรียน \bar{X}	หลังเรียน (Y)				
1	0	7	7	4.5	+4.5	-
2	0	5	5	1.5	+1.5	-
3	1	8	7	4.5	+4.5	-
4	1	7	6	3	+3	-
5	1	6	5	1.5	+1.5	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยคะแนนทดสอบหลังเรียนโดยใช้หนังสือเล่มเล็กนักเรียนมีทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็ก สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา อยู่ในระดับดี ผลการวิจัย พบว่า หลังจากได้รับการสอนโดยใช้หนังสือเล่มเล็ก นักเรียนมีทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยอยู่ในระดับดี ซึ่งการที่นักเรียนมีทักษะในระดับนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของหนังสือเล่มเล็กที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและกระบวนการสอนที่ใช้ร่วมกัน หนังสือเล่มเล็กถูกออกแบบให้ครอบคลุมพยัญชนะ ก-ข จำนวน 10 ตัว ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีภาพประกอบสีสันสวยงามพร้อมคำบรรยายที่น่าสนใจ ใช้งานง่าย สะดวก ไม่เสียเวลามาก และเด็กสามารถลงมือปฏิบัติด้วยตนเองได้ นอกจากนี้ การสอนยังมีการสอนแบบสอนซ้ำย้ำทวนอยู่บ่อยครั้งร่วมกับการใช้หนังสือเล่มเล็ก ลักษณะเหล่านี้ช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียนและสร้างสมาธิจดจ่อกับการเรียน ทำให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการมองเห็นและได้ยินเสียง ซึ่งแนวคิดการใช้หนังสือเล่มเล็กนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ รongหมื่น (2553) ที่พบว่า หนังสือเล่มเล็กเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และพัฒนาทักษะทางภาษา ฟัง พูด อ่าน เขียน อย่างบูรณาการ และงานวิจัยของ วัชรวิทย์ ครุรัฐปิยสกุล (2559) ที่พบว่า การใช้หนังสือเล่มเล็กสามารถส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาและสร้างความสนใจในการเรียนรู้ได้ดี ดังนั้น หนังสือเล่มเล็กที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจึงมีพื้นฐานจากแนวคิดทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก ฤทธิมาศ (2556) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทำหนังสือเล่มเล็กระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4-6 พบว่าผลการศึกษาทักษะการคิดผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การทำหนังสือเล่มเล็ก โดยใช้แบบประเมินชิ้นงานการทำหนังสือเล่มเล็ก โดยผู้เรียน และครูเป็นผู้ประเมินใช้แบบประเมินชิ้นงานการทำหนังสือเล่มเล็กโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพมาก และผู้เรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาผ่านการทำหนังสือเล่มเล็กโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด

2. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็กมีทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยหลังเรียนโดยใช้หนังสือเล่มเล็กสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลที่คะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อาจมาจากกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น มีการสอนแบบสอนซ้ำย้ำทวนอยู่บ่อยครั้ง และใช้หนังสือเล่มเล็กที่มีพยัญชนะไทยพร้อมรูปภาพประกอบที่มีความหลากหลายและสีสันสวยงามร่วมด้วย วิธีการเหล่านี้ช่วยสร้างแรงดึงดูดให้นักเรียนสนใจการเรียนและมีสมาธิจดจ่อ การใช้หนังสือเล่มเล็กบูรณาการกับการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับสภาพความ บกพร่อง ความต้องการ และความสามารถของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สามารถพัฒนาทักษะการอ่านของเด็กกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนังสือเล่มเล็กที่สร้างขึ้นมีลักษณะประกอบด้วยพยัญชนะไทย คำอ่าน และภาพประกอบ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับผลงานของ นพรัตน์ รongหมื่น (2553) ที่พบว่าหนังสือเล่มเล็กช่วยพัฒนาทักษะการอ่านและการคิดวิเคราะห์ และงานวิจัยของ อัมพันธ์ชญากร พัฒนประสิทธิ์ (2563) ที่พบว่าหนังสือเล่มเล็กสามารถเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงของเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้เป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการสอนโดยใช้หนังสือเล่มเล็กที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เน้นการทำซ้ำ ใช้สื่อที่มีภาพสีสันน่าสนใจ เข้าใจง่าย และส่งเสริมการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง สามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยของเด็กกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ทักษะโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีและมีคะแนนทดสอบหลังเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับก่อนเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 เมื่อเด็กอ่านออกเสียงพยัญชนะได้ถูกต้อง ควรให้สติ๊กเกอร์ที่เด็กชอบเพื่อเป็นการสะสมแต้มและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการอ่าน

1.2 พัฒนาการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย ควรเลือกใช้สถานที่การสอนที่เอื้อต่อเด็ก ที่สงบไม่มีคนพลุกพล่าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยศึกษาผลการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย โดยใช้หนังสือเล่มเล็กเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยของเด็กระดับชั้นอื่น ๆ ที่ไม่สามารถอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยได้ เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้กว้างขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อขยายผลของการใช้หนังสือเล่มเล็กนำไปพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ ของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา*.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์คนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552*.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

ฉวีวรรณ คูหาภินันท์. (2545). *การอ่านเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลาทิพย์ ผอมคง. (2550). *การพัฒนาทักษะการอ่านคำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโดยการใช้กิจกรรมการเล่นเกมนับบัตรคำภาพสามมิติ*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาพิเศษ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2561). *ความบกพร่องทางสติปัญญาตามเกณฑ์ DSM-5 ของสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน*.

กรุงเทพฯ: จิตวิทยาพัฒนา.

ธัญชนก ฤทธิมาส. (2556). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทำหนังสือเล่มเล็ก ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6. ในการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการศึกษา ครั้งที่ 15*. 45-60. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นพรัตน์ รongหมื่น. (2553). *หนังสือเล่มเล็ก: สื่อการสอนธรรมดาที่ไม่ธรรมดา การสร้างสรรค์และนำมาประยุกต์ใช้ให้มีความหลากหลาย*. *วารสารการศึกษาไทย*, 7(2), 22-34.

นิลยา ทองศรี. (2560). *สอนอย่างไรให้อ่านออกเขียนได้*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 1.

มานัส ทิพย์สัมฤทธิ์กุล. (2553). *จิตวิทยาเด็กพิเศษ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุวดี วิริยางกูร. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา*. การศึกษาพิเศษ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. ราชบัณฑิตยสถาน.

- ลำดวน ศรีพรหมมาศ. (2553). การใช้สมุดภาพคำหว่าดใหม่เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านคำภาษาไทยของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับปานกลาง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรวิทย์ ครุรัฐปิยสกุล. (2559). การพัฒนาการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้หนังสือเล่มเล็ก. วารสารการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคม, 10(1), 88–102.
- ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์. (2562). จิตวิทยาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ไศรยา ธัญญประกอบ และพรสวรรค์ ศิริกัญจนารณ. (2557). การพัฒนาทักษะการอ่านเขียนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับฝึกได้โดยวิธีสอนแบบมุ่งประสบการณ์ทางภาษา. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 27(1), 1–10.
- สถาบันราชานุกูล. (2556). แนวทางการดูแลและพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- สมเกตต์ อุทธโยธา. (2558). การเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนปกติ. แพรวการพิมพ์.
- สมชาย เมืองมูล, และจารุวรรณ สายคำฟู. (2563). การพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนโดยใช้หนังสือเล่มเล็ก. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 13(3), 95–110.
- สมพร มั่นตะสูตร. (2534). การอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ วราทร. (2545). การอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมณชฎากร พัฒนประสิทธิ์. (2563). การพัฒนาการอ่านพยัญชนะไทยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระดับประถมศึกษาโดยใช้หนังสือเล่มเล็ก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คณะผู้เขียน

ฟาติน เยงทูล

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
160 อาคาร 68 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000
e-mail: 644193019@parichat.skru.ac.th

รักษิณา หยดัย้อย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
160 อาคาร 68 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000
e-mail: Raksina.yo@skru.ac.th

พรรณรอง จูติพรวนิช

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
160 อาคาร 68 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000
e-mail: pannarong.ra@skru.ac.th

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

The Relationships between Ethics of the School Administrators and Motivation
Factors on the Teachers' Performance under the Saraburi Primary Educational
Service Area Office 2

รุจิรดา จันทรวิฑูรย์* ชูชาติ พะยอม และเสริมทรัพย์ วรปัญญา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Rujirada Jantarawitoon* Choochart Phayom and Sermsap Vorapanya
Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

Received: March 6, 2025

Revised: April 17, 2025

Accepted: April 22, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ อายุ และที่ตั้งของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 321 คน คำนวณโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครืองชี้และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The study of the relationship between the professional ethics of school administrators and motivation factors on the teachers' performance under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 was aimed 1) to study the professional ethics of school administrators 2) to study the work motivation factors of teachers. 3) to study the relationship between the professional ethics of school administrators and the work motivation factors of teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by status, age, and school location. The sample consisted of 321 administrators and teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 in 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sample size table. Stratified random sampling was employed, with districts as the strata. A questionnaire was used to collect data, with a reliability coefficient of 0.97. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The study result showed that 1) The overall professional ethics of school administrators under the Saraburi Primary Education Area Office 2 were at a high level. 2) The overall level of motivation factors of teachers under the Saraburi Primary Education Area Office 2 was also high. 3) The professional ethics of school administrators and the work motivation of teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 were positively correlated at the statistical significance level of .05.

Keywords: Professional Ethics, Motivation Factors, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ กระทรวงศึกษาธิการจึงเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้คู่คุณธรรมอย่างเข้มข้น มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มียุทธศาสตร์ที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีสติ มีจิตวิญญาณของผู้บริหารอย่างยั่งยืนตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความภูมิใจในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และมีความละเอียดที่จะประพฤติชั่ว เพราะผู้ที่จะเป็นครูต้องเป็นคนดี มีศรัทธาในวิชาชีพ พร้อมทั้งจะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์, 2552) คำว่า “จรรยาบรรณ” เป็นข้อกำหนดคุณลักษณะให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือปฏิบัติ ตามที่พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้กำหนดว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นในแต่ละวิชาชีพจึงได้กำหนดจรรยาบรรณมากำหนดบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของสมาชิกในวงการวิชาชีพ จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยเรื่องแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 ได้มีการระบุแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

ในปัจจุบันเมื่อสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับองค์กรอาจมีผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยในการทำงาน หรืออาจยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในเรื่องของกระบวนการบริหารงาน บางทีมักจะใช้

การกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด ถึงแม้ว่าความรู้ และทักษะทางปัญญาดั้งเดิมและประสบการณ์ที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม (จันทรานี สงวนนาม, 2553) แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในองค์กรได้แสดงความสามารถสูงสุดของตนเอง เพื่อที่จะสร้างผลงานได้เต็มที่ ซึ่งปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงาน มาแล้วพอสมควรเข้ามาเพื่อที่จะบริหารงานขององค์การ ให้สำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้นำที่ตั้นนั้นจะต้องใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้องและครบถ้วน (กวี วงศ์พุด, 2550) จากการสำรวจในปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของคนในระบบราชการพบว่า สถานะทางอาชีพ (Professional status) และสัมพันธภาพในการทำงานของครู (Interpersonal relationship) ทั้ง 2 ปัจจัยทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่อยากลาออก (วรราชพร อากาศแจ้ง, 2556) นอกจากนี้จากปัญหาขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แก้ไขอย่างไรดี โครงการสถาบันวิจัยการเรียนรู้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย กล่าวว่า รายงานวิจัยของ ธนาคารโลก ชี้ให้เห็นว่า การลดความขาดแคลนครูเป็นหนึ่งในโจทย์สำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพและการลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษาไทย โดยหากโรงเรียนในกลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำที่สุดและมีครูไม่ครบชั้นเรียนได้รับจัดสรร ครูเพิ่ม 1 คนต่อ 1 ห้อง ผลการเรียนรู้ของนักเรียนจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ซึ่งจะลดช่องว่างผลการเรียนระหว่างนักเรียน และโรงเรียนลงด้วย ปัญหาความขาดแคลนครูอยู่ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ในปี 2557 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนขนาดเล็กประมาณ 1.5 หมื่นแห่ง หรือประมาณร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด โดย 1.4 หมื่นแห่งเป็นโรงเรียนที่สอนเฉพาะระดับอนุบาลหรือระดับ ประถมศึกษาหรือสอนทั้งสองระดับ โรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มนี้สอนนักเรียน 9 แสนกว่าคนหรือร้อยละ 22 ของนักเรียน อนุบาลและประถมศึกษาทั้งหมดในโรงเรียน ดังนั้น การลดความขาดแคลนครูน่าจะช่วยยกระดับผลการเรียนให้กับ นักเรียนจำนวนถึง 1 ใน 5 ในระดับชั้นอนุบาล-ประถมศึกษา ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้ในอนาคต (ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์, 2558)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัย จึงมองเห็นว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล ที่ทำให้ครูมีและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ้อื่น ๆ เพื่อช่วยส่งเสริม แรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานของตนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา คือการเสริมสร้างเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรีของ ผู้บริหาร ให้ได้รับการยกย่อง เชื้อถือ และศรัทธาจากสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในแต่ละสถานศึกษา และจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ความหมายของจรรยาบรรณต่อตนเอง

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประพฤติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรครูและนักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเองและมีบุคลิกภาพที่ดี พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการต่าง ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมและพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการบริหารงาน มีแผนการบริหารงานที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของครูโดยมีแผนการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมตามวิสัยทัศน์อันเป็นเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง

รัตนวดี โชติกพนิช (2550) กล่าวว่า จรรยาบรรณจะช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิต และการค้า ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบการอาชีพ ส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และปริมาณที่ดีมีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง เอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัวและเห็นแก่ได้ ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม และยังช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

Brown & Trevino (2006) กล่าวว่า คือการสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนและมีการให้รางวัลหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้จะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อตนเอง

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2558) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ที่บุคคลในวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตาม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ งดเว้นจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติเอง

Piaget (1965) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ คือ องค์ประกอบของกฎเกณฑ์ ที่บุคคลยอมรับว่า ถูกต้อง ติงามควรประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการเป็นนักประสานความร่วมมือ มีเป้าหมายชัดเจน วิสัยทัศน์กว้างไกลมีการวางตัวและใช้คำพูดเหมาะสม สื่อสารตรงประเด็น กระชับ และเข้าใจง่าย รักในสิ่งที่ทำ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารไม่ควรมีความทะนงในตัวเอง ไม่ฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งไม่มีการพัฒนาตนเอง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ความหมายของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

กิ่งดาว กุลชา (2567) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพ เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือ ยกย่อง เคารพ และศรัทธา

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

กิงดาว กุลชา (2567) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ประกอบการอาชีพในแต่ละอาชีพที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกันให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือข้อพึงปฏิบัติที่ได้รับ การพิจารณาว่าถูกต้องดีงาม ป้องกันการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

Brown (1978) กล่าวว่า คือระบบกฎเกณฑ์สำหรับวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกของบุคคล ที่เปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการจากประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งบรรพจน์ได้จำแนกองค์ประกอบออกเป็น 3 มิติคือ ความรู้ (Knowledge) ความประพฤติ (Conduct) และความรู้สึก (Feeling)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า เพื่อเป็นกรอบและแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีบุคลิกลักษณะตามแบบแผนของอาชีพ ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติ ในการเข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าถึงบุคลากร มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ และสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้น ปัญหาไปได้

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

เอกพันธ์ ปัตถะวโร (2555) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ของศิษย์ และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือ ยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน เพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส 3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ 5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและ เลือกรูปแบบการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟัง ความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร และ 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอ แนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ปฐมสุข สีลาดเลา (2560) กล่าวว่า อาชีพครูเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของชาติ โดยหน้าที่หลักของครูนั้น คือการจัดการเรียนการสอน คอยอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน มีจุดมุ่งหมายในการสร้าง นักเรียนให้เป็นคนดีเพื่อเป็นกำลังของชาติ จรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเป็นหลักใน การประพฤติปฏิบัติตนของครู เป็นเหมือนเครื่องมือที่สร้างมาตรฐานให้แก่วิชาชีพครู เพื่อสร้างคุณค่าของครู ให้เป็น ที่ยอมรับแก่คนทั่วไป โดยในปัจจุบันได้มีการเรียกร้องให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพชั้นสูงต่าง ๆ คำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ มากขึ้น เพราะวิถีชีวิตของมนุษย์ยุคนี้ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากหลักการและคุณธรรมที่เคยยึดถือ จึงเกิดความเสื่อมเสีย และความไม่สงบสุขได้ง่ายขึ้นทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งเป็นผลกระทบจากการไม่เคร่งครัดต่อศีลธรรมจริยธรรม จึงได้มีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครูขึ้นเพื่อช่วยควบคุมความพฤติกรรมของครูให้เป็นไปโดยถูกต้อง รวมทั้งทำให้ ผู้ร่วมอาชีพมีความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นจรรยาบรรณวิชาชีพครูยังช่วยให้ การบริการต่อผู้อื่นไปอย่างมีคุณธรรม ไม่มีการเอาเปรียบกัน

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

บุญเลิศ จุลเกียรติ (2557) กล่าวว่า คือความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคม อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

Anderson (1982) กล่าวว่า เป็นขอบเขตของความเชื่อในสังคมเกี่ยวกับอุปนิสัยและความประพฤติว่าอะไรเป็นสิ่งที่คนทั้งหลายพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการสร้างสถานศึกษาให้มีภาพลักษณ์ที่ดีไม่ควรแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านทางกาย ด้านวาจา ด้านการปฏิบัติตน ส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสแก่ศิษย์ มีความเข้าใจในสภาพแวดล้อม และมุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สุรชัย เทียนขาว (2562) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากผู้คนในสังคมทุกยุคทุกสมัย เป็นอาชีพที่มีวิถีแห่งปัญญาในการบริการ มีเสรีภาพทางวิชาการ กล่าวได้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงมีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครูขึ้น เพื่อเป็นทางในการแนวปฏิบัติตนและพฤติกรรมของครู เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติในวิชาชีพ ให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีจุดมุ่งหมายในทิศทางเดียวกันโดย จรรยาบรรณวิชาชีพครูคือข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ทางความประพฤติที่บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาควรปฏิบัติ ได้กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพ และมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เป็นกฎที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากบุคคลใดไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนจะถูกสังคมต่อต้านขัดขวาง ซึ่งเป็นการลงโทษจากสังคม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นสิ่งกำหนดความประพฤติ การกระทำตลอดจนความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดที่ถูกต้องดีงามซึ่งครูควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคม

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

กนกวรรณ กิตติผดุงชัย (2551) กล่าวว่า มีความสำคัญต่อบุคคล สังคมและชาติบ้านเมืองถ้าสังคมมีความสับสน วุ่นวาย ก็ยากแก่การพัฒนา ในสังคมครูหากผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในงานอาชีพ ได้รับคำยกย่องสรรเสริญกับบุคคลโดยทั่วไปในสังคม เป็นที่เคารพรักใคร่ต่อศิษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเพราะแวดล้อมด้วยความรักนับถือจากศิษย์และประชาชนโดยทั่วไป ครอบครัวมีความสุขอย่างอบอุ่นมั่นคง ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ฝืดเคือง ประโยชน์ด้านสถาบันอาชีพทำให้เป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของปวงชนทำให้งานวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทางวิชาการ องค์การ หรือสมาคม ส่วนจริยธรรม เป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรืองความมั่นคงประเทศชาติจะพัฒนาไปในทางที่ดีได้ผู้บริหารควรจะมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่ไปกับการบริหาร นอกจากนี้คุณธรรม จริยธรรมยังเป็นปัจจัยที่สร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่ประเทศชาติ

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ปนัดดา วัฒน (2554) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดที่มีไว้เพื่อให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูได้ยึดถือปฏิบัติตนได้ถูกต้องและเหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า เป็นแนวทางในวิชาชีพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบที่ครูทุกคนควรปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพของตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาควรปฏิบัติตามมีภาวะผู้นำสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เต็มใจปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหา และเป็นผู้นำที่ดีได้ในอนาคตสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในฐานะชุมชนวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อสังคม

ความหมายของจรรยาบรรณต่อสังคม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) กล่าวว่า ประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคม

ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ (2555) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูจะช่วยควบคุมมาตรฐานการประกันคุณภาพ ที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพครูส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพและปริมาณที่ดีมีคุณค่าเกิดความเชื่อถือศรัทธาของครู ปลูกฝังคุณธรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความมีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ประรณชาติ เห็นอกเห็นใจต่อกัน และมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ จรรยาบรรณวิชาชีพครูจะช่วยปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ครู และการประพฤติ ปฏิบัติหรือตามจริยธรรมจะช่วยพิทักษ์สิทธิ์ในการประกอบวิชาชีพครู และดำเนินไปตามทำนองคลองธรรม รวมถึง การลดปัญหาการประพฤติผิดต่าง ๆ ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในด้านการมีจริยธรรมให้ชัดเจน ยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อสังคม

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาในประเด็นของการสร้างประโยชน์ ต่อส่วนรวม ประโยชน์ต่อสังคม คือ เป็นการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม โดยป้องกันไม่ให้กลุ่มคนที่อยู่ใน วิชาชีพ ซึ่งมีจะรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง เอารอดเอาเปรียบผู้อื่น หรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่าง ไร้จรรยาบรรณ

Hoffman (1979) กล่าวว่า องค์ประกอบเป็นกระบวนการสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบที่มีอิสระจากกัน ได้แก่ 1) ความคิดทางจริยธรรม ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินค่าพฤติกรรมทางจริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น 2) ความรู้สึกทางจริยธรรม ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม ปฏิกริยาทางจริยธรรม เป็นต้น 3) พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่การปฏิบัติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรม เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า เปรียบเสมือนเครื่องชี้นำทางให้ผู้คนในแต่ละสังคมใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสงบสุขของสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยทำให้การดำเนินงาน มีเป้าหมาย มีประสิทธิภาพเพื่อจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งระหว่างการทำงานรวมไป ถึงภายหลังจากการทำงานเสร็จสิ้นไปแล้วก็ตาม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของแต่ละตัว บุคลากรที่ทำให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ดีมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารนั้น จะมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมาน้อยเพียงใด

ความสำคัญของแรงจูงใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ความสำคัญของแรงจูงใจมี 2 ประการคือแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการและแรงจูงใจที่กำหนดแนวทางของพฤติกรรม ชี้ให้เห็นว่า ควรเป็นไปในรูปแบบใดเพื่อให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

ประเภทของการจูงใจ

การดี อนันต์นารี (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้နှวม การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือ ให้รางวัลสำหรับการกระทำ หรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ 2) แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) การจูงใจ

แบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การตีเตือน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

Herzberg (1959) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow (1954) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่และมีความผูกพันกับงาน

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสที่ดีหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.6 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย หรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบายการมอบหมายงานและหน้าที่การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน และจำนวนงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

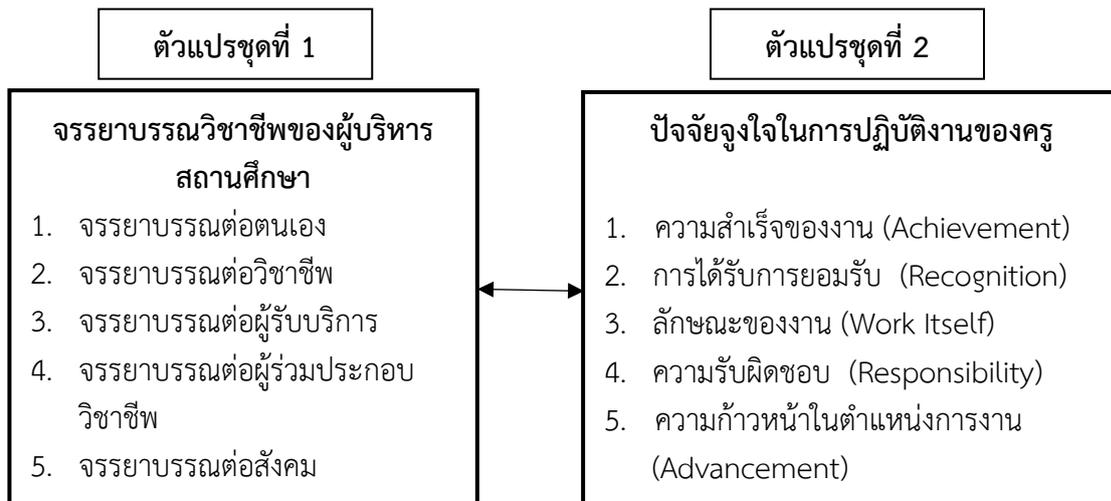
2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรมซึ่งแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้ให้ความสำคัญ กับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) กับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

สรุปได้จากทฤษฎีสองปัจจัยว่า เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานไม่เกิดความเครียดทำให้งานมีประสิทธิภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากการที่ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน และจะเห็นว่าการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นปัจจัยจูงใจสร้างความพอใจในการทำงาน และยังเป็นตัวที่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจงานที่ตนปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยเลือก ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบอร์เกอร์ โดยเลือกปัจจัยจูงใจเพียงด้านเดียวมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในตัวบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ซึ่งปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ที่ผู้วิจัยไม่ได้เลือกใช้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาตั้งแต่ต้น เป็นนโยบายที่ทางหน่วยงานหรือทางต้นสังกัดกำหนดมาแล้วให้เป็นไปตามขั้นตอนหรือแบบแผนในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (พ.ศ.2556), ประกอบด้วย 5 ด้าน และกรอบแนวคิดปัจจัยจูงใจ ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 321 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 40 : 60 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 40 จำนวน 128 คน และครู ร้อยละ 60 จำนวน 193 คน การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 40: 60 เนื่องจากเมื่อ Try out แล้วยังเหลือสัดส่วนจำนวนของผู้บริหาร จึงปรับเพื่อให้การตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนของผู้บริหาร และครูใกล้เคียงกัน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ และที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จำนวน 5 ข้อ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จำนวน 8 ข้อ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ จรรยาบรรณต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert (1964)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน จำนวน 6 ข้อ การได้รับการยอมรับ จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ ความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต Likert (1964)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายและจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (Mean) ตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ John W. Best (1981)

3. วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายและจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (Mean) ตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ John W. Best (1981)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) Hinkle D. E (1998)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาพรวม พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาพรวม

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ระดับ
ด้านที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.36	0.444	มาก	2
ด้านที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.36	0.471	มาก	1
ด้านที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.33	0.501	มาก	4
ด้านที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.32	0.524	มาก	5
ด้านที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม	4.34	0.502	มาก	3
รวม	4.34	0.437	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.437) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านที่ 2

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.36$ S.D.= 0.471) อันดับที่ 2 คือ ด้านที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.444) อันดับที่ 3 ด้านที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.502) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.502)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านภาพรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ระดับ
ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน	4.27	0.529	มาก	5
ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับ	4.34	0.521	มาก	4
ด้านที่ 3 ลักษณะของงาน	4.38	0.519	มาก	2
ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ	4.37	0.531	มาก	3
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.38	0.505	มาก	1
รวม	4.35	0.470	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.470) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 4.38$ S.D.= 0.505) อันดับที่ 2 คือ ด้านที่ 3 ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.519) อันดับที่ 3 ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.531) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.529)

3. ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรวม

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	.847**	0.000	สูง
รวม	.847**	0.000	สูง

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับความสัมพันธ์สูงทางบวก

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ถูกปลูกฝังในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการเป็นผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ มีความประพฤติที่เหมาะสมจะเห็นได้จากการบรรจุแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จะมีการตรวจสอบประวัติรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรภายในโรงเรียนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชาย ศรีจันทร์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูพ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ดวงจันทร์ ประเคนคะชา (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จของงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นปัจจัยจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจเมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จจุล่งไปด้วยดี ดังนั้น ปัจจัยจูงใจก็สามารทำให้ครูขับเคลื่อนงานนั้น และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงแรงหรือพลังที่ช่วยในการแสดงพฤติกรรมอย่างเข้มแข็งและกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ และงานวิจัยของ ณัฐนัย ไทยถาวร (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมในการบริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องความถูกต้องมากกว่าค่านิยมที่คล้อยตามกัน ทำให้ครูเต็มใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ยังให้ความสำคัญและปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550 ซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ วนิตา บิณกาญจน์ (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีระดับความสัมพันธ์ที่สูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ มีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ บริหารคนด้วยระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก รักษาความสามัคคี ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยหลักการและเหตุผล รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาควรศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานครู ในกรอบตัวแปรอื่น ๆ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากนั้นนำปัจจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานครู ของจังหวัดสระบุรี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำสูงสุดของสถานศึกษา ที่จะต้องบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานครู ของจังหวัดสระบุรี จะทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนที่สามารถสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ กิตติมงคลชัย. (2551). พฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

กวี วงศ์พุด. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

กิ่งดาว กุลชา. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). วี.พี.รินทร์.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). บั๊ค พอยท์.

- ชาติชาย ศรีจันทร์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูพ.ศ. 2556. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงจันทร์ ประเคนคะชา. (2558). การประพฤติดุติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาดูปนวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- บุญเลิศ จุลเกียรติ. (2557). คุณธรรมจริยธรรมกับการปฏิบัติงาน. <https://www.gotoknow.org/posts/563428>
- ปฐมสุข สีลาดเลา. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุสิตบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปนัดดา วัฒน. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2550, 27 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 51 ง. หน้า 42-47.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. (2558). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา: ส่งมอบคนที่ดีที่สุดให้สังคม. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ. (2555). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). มนตรี.
- มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. (2552). การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์วดี โชติกพนิช. (2550). จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. นานมีบุ๊คส์.
- วนิดา บิณกาญจน์. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรราชพร อากาศแจ้ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ. *WMS Journal of Management Walailak University*. 2(2), 47-58.
- ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2558). ปัญหาขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แก้ไขอย่างไรดี. Thailand Development Research Institute. <https://tdri.or.th/2015/07/insufficient-teachers-in-small-schools/>
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการที่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 246-247
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). จิตวิทยาการศึกษา. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา มนตรีภักดี. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1. สารนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกพันธ์ ปัดถาวะโร. (2555). *จรรยาบรรณวิชาชีพ*. <http://aekapan.blogspot.com/2012/08/blog-post.html>

References

- Anderson, R. M. (1982). Self-instructional as a method of preparing elementary school social studies teacher experiences to apply an inductive teaching model. *Dissertation Abstracts International*, 42(11), 4795-A.
- Best, John W. (1981). *Research in education* (4rd ed.). Prentice Hall.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Brown, R. (1978). *Social psychology*. The Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Houghton Mifflin.
- Hoffman, M. L. (1979). *Review of child development research* (Vol I). Connecticut Printers.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1964). *New pattern of management*. McGraw-Hill Book.
- Piaget, J. (1965). *Moral development and moral education*. Harcourt, Brace.

คณะผู้เขียน

รุจิรดา จันทรวินิจ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
e-mail: toeyruji08@gmail.com

ชูชาติ พะยอม

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
e-mail: choochart.p@lawasri.tru.ac.th

เสริมทรัพย์ วรปัญญา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
e-mail: sermsap.v@lawasri.tru.ac.th

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ Factors Affecting the Acceptance to Use the AI in Cyber Security Technology

ศุภวัฒน์ เคาหาบาล* และจิโรจน์ บุรณศิริ
วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Supawat Khehaban* and Jiroj Buranasiri
College of Innovation, Thammasat University

Received: May 26, 2025

Revised: July 23, 2025

Accepted: July 24, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และ (2) วิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของหน่วยงานบริษัทจดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีการใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินธุรกิจ จำนวน 500 ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ได้แก่ บริบทขององค์กร ความคาดหวังในการใช้งาน อิทธิพลทางสังคม การรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ และการรับรู้ถึงประโยชน์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.393, 0.611, 0.930, 0.244 และ 0.689 ตามลำดับ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80.6 ($R^2 = .806$) (2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย 25 กลุ่มองค์ประกอบ ในส่วนของผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN/df = 2.410, GFI = 0.936, AGFI = 0.927 และ RMSEA 0.033

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This research aimed to (1) study the factors affecting the acceptance to use the AI in cyber security technology, and (2) identify the component of factors affecting the acceptance to use the AI in cyber security technology. This research was quantitative research by collecting data from 500 personnels responsible in cyber security of the listed companies using digital and information

*ศุภวัฒน์ เคาหาบาล (Corresponding Author)

e-mail: supawat.khe@dome.tu.ac.th

technology in their business operations. The sample were selected by using purposive sampling. The questionnaire was used as the research instrument for data collection. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) was between 0.60 and 1.00 and the reliability analysis of the overall test indicated Cronbach's Alpha Coefficient (α) at 0.95. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and structural equation model. The study found that (1) factors affecting the acceptance to use the AI in cyber security technology included organizational context, expectation for use, social influence, perceived trust and perceived usefulness. The factor loadings were 0.393, 0.611, 0.930, 0.244, and 0.689, respectively, with the predictive power of 80.6 ($R^2 = .806$) (2) The results of the exploratory factor analysis found that factors affecting the acceptance to use the AI in cyber security technology consisted of nine factors, twenty-five groups of components. The results of model fit found that the research model was consistent with empirical data, with CMIN/df = 2.410, GFI = 0.936, AGFI = 0.927 and RMSEA 0.033.

Keywords: Technology Acceptance, Cybersecurity, Artificial Intelligence

บทนำ

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เป็นเทคโนโลยีในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ (Computer Science) ประกอบด้วยความรู้ทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้เรียนรู้และเข้าใจความสามารถของมนุษย์และมีความสามารถคล้ายกับมนุษย์โดยใช้ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ เพื่อสามารถทำงานได้แทนมนุษย์หรือเพื่อส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น (ปาริฉัตร วิชฎากรณ์กุล, 2563) ซึ่งความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ทำให้ในหลาย ๆ ธุรกิจหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลคาดการณ์ว่าในอีก 10 ปีข้างหน้า จะถูกนำไปใช้ตั้งแต่ระบบที่ทำงานแบบซ้ำ ๆ ไปจนถึงระบบที่สามารถช่วยทำนาย ช่วยให้ข้อเสนอแนะและช่วยคาดการณ์ในสถานการณ์แบบต่าง ๆ (กระทรวงอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2565)

การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) หมายถึงการปกป้องระบบคอมพิวเตอร์ เครือข่าย และข้อมูลจากการโจมตี การเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การทำลาย หรือการขโมยข้อมูล โดยใช้เทคโนโลยี กระบวนการ และการควบคุมต่าง ๆ เพื่อป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ เช่น แฮกเกอร์ มัลแวร์ และไวรัส เป็นต้น การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล เนื่องจากการโจมตีทางไซเบอร์สามารถก่อให้เกิดความเสียหายทั้งในด้านการเงิน ชื่อเสียง และความเชื่อมั่นขององค์กรและบุคคลทั่วไปได้อย่างมากมาย ดังนั้นการสร้างระบบการรักษาความปลอดภัยนับเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำมาใช้ในองค์กรธุรกิจ เนื่องจากการป้องกันบุคคลที่เรียกว่า แฮกเกอร์ (Hacker) หรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ในการหาวิธีการเพื่อเข้าไปขโมยข้อมูลหรือทำลายระบบสร้างความเสียหายให้กับองค์กร ซึ่งการแทรกแซงหรือการโจรกรรมข้อมูลนี้ ถือเป็นปัญหาอาชญากรรมทางด้านเทคโนโลยีที่มีทั่วโลกและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในอนาคต (โกศล จิตวิรัตน์, 2561; อมรรักษ์สวนชุมพล, 2563)

จากผลกระทบได้สร้างความเสียหายให้แก่องค์กรธุรกิจต่าง ๆ เป็นอย่างมาก จึงทำให้เกิดการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ขึ้น เป็นแนวปฏิบัติในการปกป้องคอมพิวเตอร์ เครือข่าย ซอฟต์แวร์แอปพลิเคชัน ระบบที่สำคัญและข้อมูล จากภัยคุกคามทางดิจิทัลที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยในปัจจุบันมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยระบบปัญญาประดิษฐ์จะสร้างโปรแกรมป้องกันจากการถูกโจมตี ณ ปัจจุบันมีองค์กรระดับโลกที่นำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการป้องกันภัยไซเบอร์และได้ผลตอบรับที่ดี อาทิเช่น บริษัท Verizon มีระบบ

รักษาความปลอดภัยของอุปกรณ์ภายในเครือข่ายที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารจัดการและประเมินความเสี่ยง เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถระบุและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงและการบริหารจัดการกับภัยที่มีความรุนแรงได้ดียิ่งขึ้น ฯลฯ จากความสามารถดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีส่วนช่วยองค์กรธุรกิจในการป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ได้ อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นหลังถูกโจมตีทางไซเบอร์ และเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรได้อีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของหน่วยงานบริษัทจดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรให้บุคลากรเกิดการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ได้มากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้นของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กร

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
- 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารและบทความทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในรายละเอียดเชิงลึกของหัวข้อวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในการศึกษา ดังนี้

1. แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) เป็นแบบจำลองที่มีการพัฒนามาจากพื้นฐานทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม (Social Psychology) โดย Davis (1989) ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) และ ทฤษฎีพฤติกรรมที่ได้รับการวางแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) โดยแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการทำนายและอธิบายการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ (1) การรับรู้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยี (Perceived Usefulness) คือ การรับรู้ความง่ายในการใช้งานถูกอธิบายด้วยความคาดหวังของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีว่าเป็นระบบที่สะดวกสบายในการเข้าถึง สามารถใช้งานได้ง่าย มีความหลากหลายและครอบคลุมในทุกความต่างของอุปกรณ์ที่เข้าใช้งาน (Hanif and Lallie, 2021) และ (2) การรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน (Perceived Ease of Use) เป็นระดับกระบวนการรับรู้ที่ผู้ใช้งานเชื่อมั่นว่าประโยชน์ของเทคโนโลยี AI จะสามารถปรับปรุงสถานะในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับองค์กรได้รวมถึงจะช่วยลดความเสี่ยงในการโจมตีทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้น (Yang et al., 2020) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การวิจัยของ Hasani et al. (2023) ที่ทำการศึกษา การประเมินการนำความปลอดภัยทางไซเบอร์มาใช้และอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยี และการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์มาใช้ในองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Naw and Kohsuwan (2023) ที่ทำการศึกษาทบทวนของความรู้ ความเสี่ยงที่รับรู้ และความไว้วางใจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยทางไซเบอร์: การศึกษาในกรุงเทพฯ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานมีบทบาทสำคัญในองค์กร/ธุรกิจในประเทศไทยและความตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์มาใช้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของพนักงานในองค์กร

2. ทฤษฎีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (The Unified Theory on Acceptance and Use of Technology : UTAUT) ถูกพัฒนาโดย Venkatesh et al. (2003) พัฒนามาจากการศึกษาการรวมกันของทฤษฎีด้านพฤติกรรม 8 ทฤษฎี โดยโครงสร้างของแต่ละทฤษฎีได้ถูกนำมาสนับสนุนและพัฒนาเป็น Model UTAUT โดยโมเดล UTAUT ประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) คือ ระดับที่บุคคลเชื่อว่าการใช้ระบบสารสนเทศจะช่วยให้ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือเชื่อมั่นว่าการใช้ระบบสารสนเทศจะช่วยให้ได้รับประโยชน์ในการทำงาน (Venkatesh et al., 2003) (2) ความคาดหวังในการใช้งาน (Effort Expectancy) คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่รู้สึกว่าไม่ต้องใช้ความพยายามในการใช้เทคโนโลยี (Sair & Danish, 2018) (3) อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) คือ ระดับความเข้าใจ ของแต่ละบุคคลที่เชื่อว่า บุคคลรอบข้างมีอิทธิพลต่อตนเองและเชื่อว่าตนเอง ต้องใช้เทคโนโลยีนั้น (Song et al., 2018) และ (4) เงื่อนไขการอำนวยความสะดวก (Facilitating Condition) คือ ระดับที่บุคคลเชื่อว่าโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคนิคและโปรแกรมการฝึกอบรมให้ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรจะช่วยสนับสนุนการใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Venkatesh et al., 2003) โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้านนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อของผู้ใช้งานเกี่ยวกับ สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่และส่งผลกระทบต่อการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทของเทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน (Venkatesh, 2016; Rad et al., 2014) ซึ่งสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีของ Whittaker and Noteboom (2019); Ford (2021); Alneyadi, Kassim and Yin (2022) และ Kumar et al. (2023) ที่พบว่า การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในความพยายาม อิทธิพลทางสังคม และ เงื่อนไขการอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจด้านพฤติกรรมในการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี อีกทั้งยังมีการศึกษาของ Tanantong and Wongras (2023) ที่ได้ทำการศึกษา กรอบการทำงานบนพื้นฐาน UTAUT สำหรับการวิเคราะห์ความตั้งใจของผู้ใช้ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการสรรหาบุคลากร: กรณีศึกษาของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ใช้ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการสรรหาบุคลากร ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT) มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้ AI และการรับรู้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของพนักงานในองค์กร

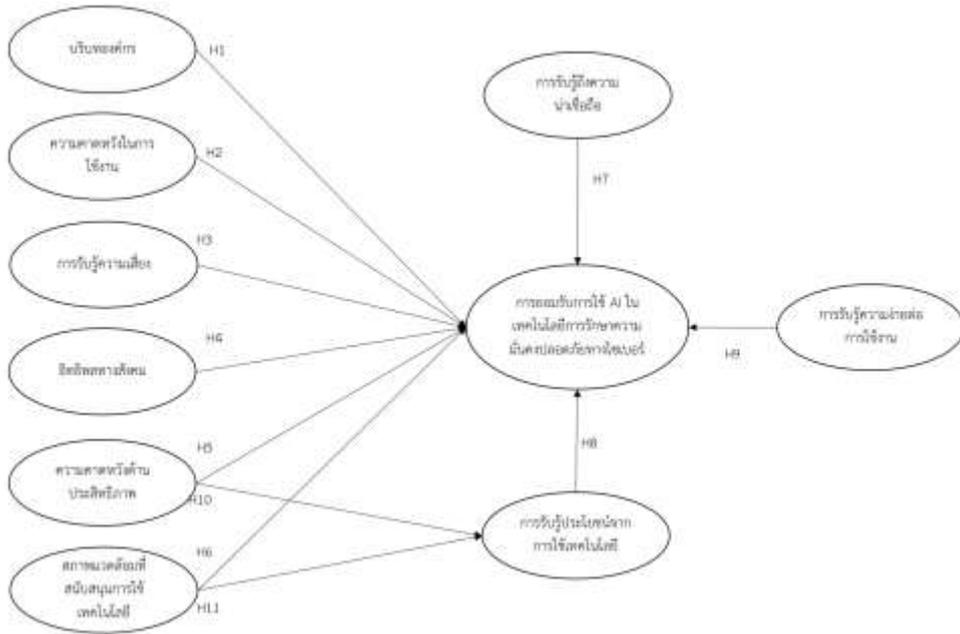
3. แนวคิดเกี่ยวกับบริบทองค์กร (Organizational Context) ตามความหมายใน ISO9000:2015 ได้อธิบายไว้ว่า บริบทองค์กร หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดจากภายในและภายนอกองค์กร และส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ โดยที่ ญัฐ เลิศฤทธิ (2560) กล่าวว่า บริบทองค์กร คือ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป สภาพแวดล้อม ปัจจัยทั้งภายในภายนอกขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความสามารถหลักขององค์กร บุคลากร สินทรัพย์ กฎหมาย นโยบายองค์กร ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและความสามารถในการแข่งขันที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริงเพื่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมของ Dahabiyeh (2021) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับขององค์กรและการยอมรับเครื่องมือการฝึกอบรมการรับรู้ด้านความปลอดภัยผ่านคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรหรือบริบทต่างๆ ภายในองค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อการยอมรับเครื่องมือการรักษาความมั่นคงปลอดภัยผ่านทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ ศิริลักษณ์ เมธาธีระนันท์ (2562) ที่พบว่า เกณฑ์การวางนโยบายความปลอดภัยสารสนเทศผู้บริหารด้านสารสนเทศ งบประมาณ และการให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยด้านสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานจริงของพนักงานผู้ใช้งานของทุกบริษัท ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านบริบทขององค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของพนักงานในองค์กร

4. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived Risk) คือ การรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การกระทำนั้นเกิดความไม่ปลอดภัย ซึ่งความไม่แน่นอนนี้อาจจะมาจาก

หลาย ๆ ปัจจัย เช่น ปัจจัยจากผู้ใช้งาน ปัจจัยจากมิชชัน ปัจจัยด้านการรักษาความปลอดภัย ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งล้วนนำมาซึ่งความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการใช้งานและยังส่งผลในอนาคตอีกด้วย สถานการณ์หรือเหตุการณ์ทั่ว ๆ ไป ที่สามารถพบได้มีความไม่แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะเกิดขึ้น (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) ที่จะตามมา (ณัฐพร ไชยยากุลวัฒน์, 2560) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการศึกษามากมายที่นำไปสู่ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived Risk) มาศึกษาร่วมกับทฤษฎี UTAUT (Abrahão, et al., 2016; Dwivedi, et al., 2017) เนื่องจากมีการศึกษาที่ค้นพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงนั้น ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งานและการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรในองค์กรได้ เช่น การศึกษาของ Naw and Kohsuwan (2023) ที่ทำการศึกษาทบทวนของความรู้ ความเสี่ยงที่รับรู้ และความไว้วางใจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยทางไซเบอร์: การศึกษาในกรุงเทพฯ ประเทศไทย พบว่า การรับรู้ถึงความเสี่ยงของการโจมตีทางไซเบอร์มีบทบาทสำคัญในองค์กร/ธุรกิจในประเทศไทยและความตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ไปใช้ และการศึกษาของ Kumar et al. (2023) ที่ทำการศึกษา การรับรู้ความเสี่ยงและความน่าเชื่อถือส่งผลต่อการยอมรับบริการธนาคารบนมือถืออย่างไร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเสี่ยง มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีและการใช้งานจริงของผู้ใช้งานเทคโนโลยี ดังนั้นในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived Risk) มาศึกษาร่วมกับแนวคิดทฤษฎี UTAUT เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของพนักงานในองค์กร

5. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ (Perceived Trust) กษมา จินกุล (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ความน่าเชื่อถือ คือ ระดับความมั่นใจหรือความไว้วางใจในระบบการบริการของผู้ให้บริการที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถให้บริการที่ดีส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้งานได้ ซึ่งความน่าเชื่อถือของระบบจะถูกเชื่อมโยงเข้ากับการยอมรับเทคโนโลยี หากใช้งานเกิดความไว้วางใจต่อผู้ให้บริการในระดับสูง ก็จะส่งผลให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีและมีความตั้งใจในการใช้งานที่สูงขึ้นตามไปด้วย โดยในการศึกษาของ อศิราภรณ์ ร่มจิตต์ (2564) ระบุว่า การรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับเทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของผู้ใช้งาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Naw and Kohsuwan (2023) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อระบบป้องกันภัยคุกคาม cyber security solutions ซึ่งทัศนคติที่ดีนั้นมีอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมการตั้งใจใช้งานระบบป้องกันภัยคุกคาม cyber security solutions ได้ จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือนั้น มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของพนักงานในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ประกอบไปด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) การรับรู้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยี (Perceived Usefulness) 2) การรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน (Perceived Ease of Use) 3) ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) 4) ความคาดหวังในการใช้งาน (Effort Expectancy) 5) อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) 6) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี (Facilitating Condition) 7) บริบทองค์กร (Organizational Context) 8) การรับรู้ความเสี่ยง (Perceived Risk) และ 9) การรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ (Perceived Trust) โดยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ของหน่วยงานของบริษัทจดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีการใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินธุรกิจ จำนวน 425 บริษัท กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Maximum Likelihoods ของ Lindeman, Merenda and Gold (1980) ระบุว่าควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างควรมีประมาณ 20 มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 24 ตัว กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 480 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยลงจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 600 ตัวอย่าง และกำหนดวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากการสุ่มตัวอย่างโดยการพิจารณากลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับงานวิจัย (อรพรรณ คงมาลัย และ อัญญา ดิษฐานนท์, 2561)

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามรูปแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ศึกษา โดยมีทางเลือกคำตอบตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับคะแนน

3. ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถาม จากการปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ค่าที่ได้ควรมีค่ามากกว่า 0.50 (สุรพงษ์ คงสัตย์ และ อิศราธิ ธรรมวงศ์, 2558) จึงจะถือว่าข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นมามีความเที่ยงตรงของ โดยทดสอบกับกลุ่มทดสอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยจำนวน 30 คน และนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.708 ถึง 0.878 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (Nunnally, 1978)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผ่านช่องทางออนไลน์รูปแบบ Google Forms จำนวน 425 บริษัท ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 500 ชุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทฤษฎี (Construct Validity) และ

จัดกลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันโดยใช้หลักของความสัมพันธ์เป็นตัวจัดกลุ่ม โดยนำตัวแปรที่มีลักษณะสัมพันธ์กันหรือใกล้เคียงกันจัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน (Byrne, 2001) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งวัดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรที่สามารถสังเกตได้ (Observed Variables) หรือการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัว ขึ้นไป

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA)

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ถูกนำมาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทฤษฎี (Construct Validity) และจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันโดยใช้หลักของความสัมพันธ์เป็นตัวจัดกลุ่ม โดยนำตัวแปรที่มีลักษณะสัมพันธ์กันหรือใกล้เคียงกันจัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน และใช้การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Components หมุนแกนแบบ Varimax เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกำหนดเกณฑ์การทดสอบ ดังนี้ การทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (Field, 2017) และสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ควรมีค่า P-value (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (Hair et al., 2010) และเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบรวม ได้แก่ สถิติความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance Explained) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50.00 ซึ่งจะถือว่าองค์ประกอบใหม่สามารถอธิบายองค์ประกอบโดยรวมได้เพียงพอ ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) ที่ใช้วัดความสามารถของตัวแปรในการอธิบายองค์ประกอบรวม ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 และน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ใช้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรกับกลุ่มองค์ประกอบ ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในทางปฏิบัติและใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ของตัวแปร (Hair et al., 2010) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ พบว่า ทุกปัจจัยมีค่า KMO มากกว่า 0.50, ค่า P-value เท่ากับ 0.00, ค่า communalities สูงกว่า 0.5, ค่าสถิติความแปรปรวนสะสมมีค่ามากกว่าร้อยละ 50 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่ามากกว่า 0.50 โดยผลการสกัดองค์ประกอบพบว่าประกอบไปด้วย 9 ปัจจัยหลัก 25 องค์ประกอบย่อยดังนี้ (รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 2)

1.1 ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร (Organizational Context) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support) 2) การสนับสนุนด้านโปรแกรมและความรู้ (Program and knowledge Support) และ 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Leader Support)

1.2 ปัจจัยด้านความคาดหวังในการใช้งาน (Effort Expectancy) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลกระทบต่อกันระหว่างปัญญาประดิษฐ์กับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Interacting with AI-driven Cyber security) 2) ความคาดหวังในความง่ายของการใช้งาน (Ease of use) และ 3) เรียนรู้การใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ (learning to use AI-powered)

1.3 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived Risk) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลที่เกิดขึ้นอย่างมิได้ตั้งใจ (Unintended Consequences) และ 2) ความกังวลด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy Concerns)

1.4 ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคม (Social Influence) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในระบบปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหาร (Leaders' confidence in AI) 2) การผลักดันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร (The push in Organizational) และ 3) การริเริ่มนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในองค์กร (Initiative to use AI in Organizational)

1.5 ปัจจัยด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลภัยคุกคามแบบเรียลไทม์ (Provide real-time threat intelligence) 2) ปรับปรุงการตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Enhanced incident response) และ 3) ปรับปรุงการตรวจจับภัยคุกคาม (Improved threat detection)

1.6 ปัจจัยด้านเงื่อนไขการอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพร้อมของทรัพยากรที่จำเป็น (Availability of necessary resources) และ 2) โปรแกรมการฝึกอบรม (Presence of training programs)

1.7 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ (Perceived Trust) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในระบบปัญญาประดิษฐ์ (Trust in AI) 2) ความไว้วางใจในระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Trust in Cyber security) และ 3) ความเชื่อมั่นในโมเดลการเรียนรู้ของเครื่องจักร (Trust in Machine Learning Models)

1.8 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived Ease of Use) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเข้าถึง (Accessibility) 2) ฟังก์ชันการใช้งานที่หลากหลายครอบคลุม (Function) และ 3) ความเข้ากันได้ (Compatibility)

1.9 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้งานระบบมีประสิทธิภาพ (Effective Interfaces) 2) การปรับปรุงสถานะการรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Enhanced Cyber Security Posture) และ 3) การลดความเสี่ยงในการถูกโจมตีทางไซเบอร์ (Reducing the risk)

2. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural Equation Modeling: SEM)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อนำมาวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และปัจจัยแฝง (latent variable) และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ซึ่งประกอบด้วยดัชนีดังนี้

2.1 ค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (CMIN/df) คือ ดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เป็นการนำค่าไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (degrees of freedom : df) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อค่า (CMIN/df) มีค่าระหว่าง 2.00 ถึง 5.00 ($2.00 \leq \chi^2/df \leq 5.00$) (Bollen, 1989)

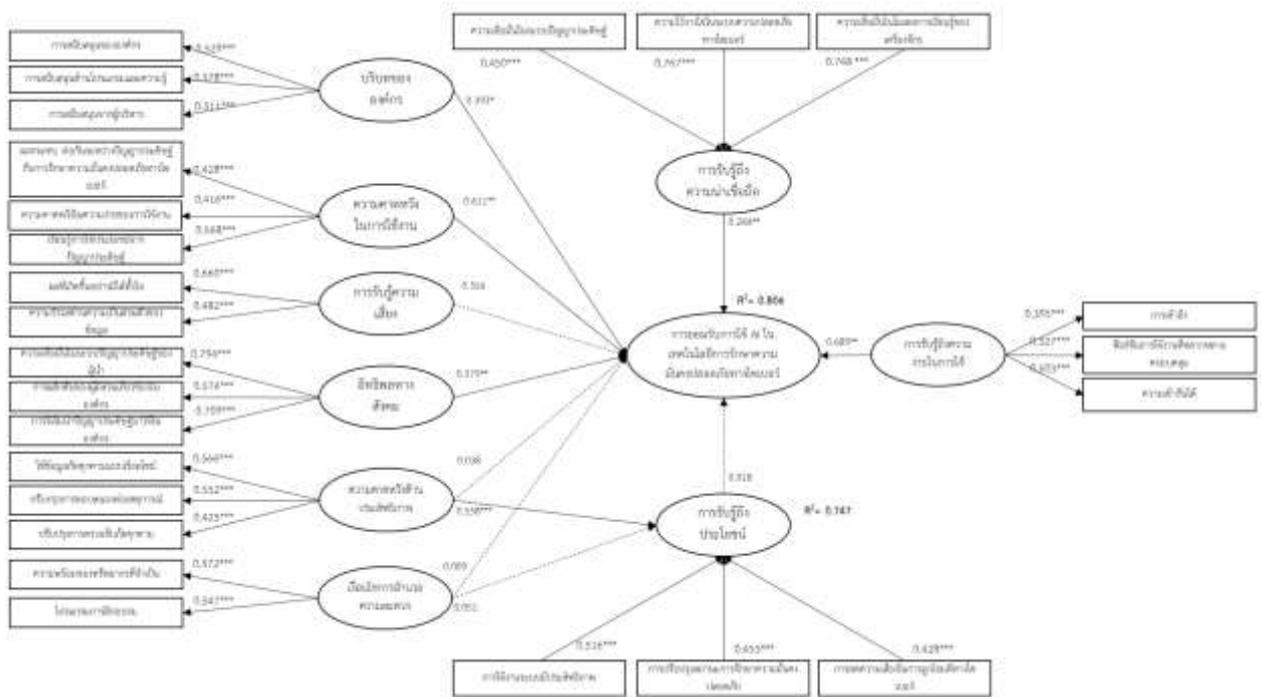
2.2 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นดัชนีที่จัดอยู่ในกลุ่มดัชนีทดสอบความสอดคล้องแบบสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) เป็นค่าที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล โดยค่า GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 หากค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos et al., 2000)

2.3 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นค่าที่ได้จากการนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระและจำนวนตัวแปร ค่านี้ใช้เกณฑ์เช่นเดียวกับ GFI คือ หากค่า AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos et al., 2000)

2.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของ ความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ ค่า ไค-สแควร์ว่าโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระและค่าสถิติมีค่าลดลง

เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA ควรเท่ากับหรือมีค่าน้อยกว่า 0.05 (Hu and Bentler, 1999)

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า CMIN/df ที่มีค่าเท่ากับ 2.410 ซึ่งอยู่ระหว่าง 2.00 – 5.00 ค่า GFI เท่ากับ 0.936 และค่า AGFI เท่ากับ 0.927 ซึ่งมากกว่า 0.900 และค่า RMSEA มีค่า 0.033 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.05 เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ได้แก่ บริบทขององค์กร (Organizational Context) ความคาดหวังในการใช้งาน (Effort Expectancy) อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) การรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ (Perceived Trust) และการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) ค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.393, 0.611, 0.379, 0.244 และ 0.689 ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ได้ร้อยละ 80.6 ($R^2 = .806$) ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่มีปัญหาประติษฐ์ คือ ปัจจัยด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) ค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.558 โดยสามารถอธิบายการรับรู้ถึงประโยชน์ได้ร้อยละ 74.7 ($R^2 = 0.747$) แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2



CMIN/DF = 2.410, GFI = 0.936, AGFI = 0.927, RMSEA = 0.033

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร			ค่าน้ำหนักสัมพันธ์	P	ผลการทดสอบ
			มาตรฐาน		
บริบทขององค์กร	--->	การยอมรับการใช้ AI	.393	*	ยอมรับสมมติฐาน
ความคาดหวังในการใช้งาน	--->	การยอมรับการใช้ AI	.611	**	ยอมรับสมมติฐาน
การรับรู้ความเสี่ยง	--->	การยอมรับการใช้ AI	.356	.394	ปฏิเสธสมมติฐาน
อิทธิพลทางสังคม	--->	การยอมรับการใช้ AI	.379	**	ยอมรับสมมติฐาน
ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ	--->	การยอมรับการใช้ AI	-.038	.635	ปฏิเสธสมมติฐาน
เงื่อนไขการอำนวยความสะดวก	--->	การยอมรับการใช้ AI	.009	.898	ปฏิเสธสมมติฐาน
การรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ	--->	การยอมรับการใช้ AI	.244	**	ปฏิเสธสมมติฐาน
การรับรู้ถึงประโยชน์	--->	การยอมรับการใช้ AI	.018	.823	ยอมรับสมมติฐาน
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	--->	การยอมรับการใช้ AI	.689	**	ยอมรับสมมติฐาน
ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ	--->	การรับรู้ถึงประโยชน์	.558	***	ยอมรับสมมติฐาน
เงื่อนไขการอำนวยความสะดวก	--->	การรับรู้ถึงประโยชน์	.051	.213	ปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dahabiyeh (2021) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับขององค์กรและการยอมรับเครื่องมือการฝึกอบรมการรับรู้ด้านความปลอดภัยผ่านคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรหรือบริบทต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อการยอมรับเครื่องมือการรักษาความมั่นคงปลอดภัยผ่านทางคอมพิวเตอร์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริลักษณ์ เมธาธีระนันท์ (2562) ที่พบว่า เกณฑ์การวางนโยบายความปลอดภัยสารสนเทศผู้บริหารด้านสารสนเทศ งบประมาณ และการให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยด้านสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานจริงของพนักงานผู้ใช้งานของทุกบริษัท

1.2 ปัจจัยด้านความคาดหวังในการใช้งาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังในการใช้งานส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ford (2021) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเครื่องมือรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะเทียมภายในองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศในสหรัฐฯ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการยอมรับเครื่องมือรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะเทียมภายในองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศในสหรัฐฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Whittaker and Noteboom (2019) ที่พบว่าความคาดหวังในการใช้งาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจด้านพฤติกรรมในการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี

1.3 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงไม่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Kumar et al. (2023) ที่ทำการศึกษา การรับรู้ความเสี่ยงและความน่าเชื่อถือส่งผลต่อการยอมรับใช้บริการธนาคารบนมือถืออย่างไร หลักฐานเชิงประจักษ์จากอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานบริการธนาคารบนมือถือ และขัดแย้งกับ งานวิจัยของ Naw and Kohsuwan (2023) ที่ทำการศึกษาบทบาทของความรู้

ความเสี่ยงที่รับรู้ และความไว้วางใจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยทางไซเบอร์: การศึกษาในกรุงเทพฯ ประเทศไทย พบว่า การรับรู้ถึงความเสี่ยงของการโจมตีทางไซเบอร์มีบทบาทสำคัญในองค์กร/ธุรกิจในประเทศไทยและความตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ไปใช้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานผู้ให้ข้อมูลเชื่อว่าองค์กรของตนเองมีความสามารถในการป้องกันการโจมตีและรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทำให้แม้จะรับรู้ถึงความเสี่ยง แต่ก็ยังมีความเชื่อมั่นในระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กรอยู่ จึงทำให้การรับรู้ความเสี่ยงไม่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

1.4 ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคมส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alneyadi, Kassim and Yin (2022) ที่ทำการศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ใช้ในการนำระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ใช้ AI ไปใช้ในสถานที่ทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ โดยมีการระบุว่า ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคมนั้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ใช้ในการนำระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ใช้ AI อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Whittaker and Noteboom (2019) ที่พบว่า การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีด้านอิทธิพลทางสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจด้านพฤติกรรมในการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี

1.5 ปัจจัยด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพไม่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่มีปัญหา ประดิษฐ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tanantong and Wongras (2023) ที่ได้ทำการศึกษารอบการทำงานบนพื้นฐาน UTAUT สำหรับการวิเคราะห์ความตั้งใจของผู้ใช้ในการนำปัญหาประดิษฐ์มาใช้ในการสรรหาคูคณาจารย์: กรณีศึกษาของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ใช้ในการนำปัญหาประดิษฐ์มาใช้ในการสรรหาคูคณาจารย์

1.6 ปัจจัยด้านเงื่อนไขการอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเงื่อนไขการอำนวยความสะดวกไม่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Kumar et al. (2023) ที่ทำการศึกษา การรับรู้ความเสี่ยงและความน่าเชื่อถือส่งผลต่อการยอมรับใช้บริการธนาคารบนมือถืออย่างไร หลักฐานเชิงประจักษ์จากอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงื่อนไขการอำนวยความสะดวกมีอิทธิพลต่อการใช้บริการธนาคารบนมือถือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ด้วยเทคโนโลยีอื่น ๆ ต่างก็สามารถอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งานได้เหมือน ๆ กัน ส่งผลให้ แม้ว่าเทคโนโลยี AI จะช่วยอำนวยความสะดวกได้ แต่ก็ไม่สามารถทำให้ผู้ใช้งานเกิดการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีได้

1.7 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อศิราภรณ์ รามจิตต์ (2564) ที่พบว่า การรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับเทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของผู้ใช้งาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Naw and Kohsuwan (2023) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อระบบป้องกันภัยคุกคาม cyber security solutions ซึ่งทัศนคติที่ดีนั้นมีอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมการตั้งใจใช้งานระบบป้องกันภัยคุกคาม cyber security solutions ได้ จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือมีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของพนักงานในองค์กร

1.8 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ไม่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Naw and Kohsuwan (2023) ที่ทำการศึกษาบทบาทของความรู้ ความเสี่ยงที่รับรู้ และความไว้วางใจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยทางไซเบอร์: การศึกษาในกรุงเทพฯ ประเทศไทย พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานมีบทบาทสำคัญในองค์กร/ธุรกิจในประเทศไทยและความตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์มาใช้ และขัดแย้งกับการศึกษาของ Hasani et al. (2023) ที่ทำการศึกษากิจกรรมการนำความปลอดภัยทางไซเบอร์มาใช้และอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการใช้งานเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์มาใช้ ในองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ได้รับการพัฒนามาในปัจจุบันมีความง่ายในการใช้งานเหมือนกันหมด จึงส่งผลให้แม้ว่าพนักงานผู้ใช้งานจะเกิด การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ แต่ก็ไม่เกิดการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ภายในองค์กรได้

1.9 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจใช้เทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่มีปัญญาประดิษฐ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Naw and Kohsuwan (2023) ที่ทำการศึกษาบทบาทของความรู้ ความเสี่ยงที่รับรู้ และความไว้วางใจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยทางไซเบอร์: การศึกษาในกรุงเทพฯ ประเทศไทย ผลการศึกษาค้นพบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานมีบทบาทสำคัญในองค์กร/ธุรกิจในประเทศไทยและความตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์มาใช้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของพนักงานในองค์กร

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธี EFA แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ประกอบด้วย 9 ปัจจัยหลัก 25 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร (Organizational Context) หลังจากทำการวิเคราะห์เทคนิคปัจจัยเชิงสำรวจ สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support) 2) การสนับสนุนด้านโปรแกรมและความรู้ (Program and knowledge Support) และ 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Leader Support) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งานให้ความสำคัญกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งการสนับสนุนในด้านการอบรมให้ความรู้ การสนับสนุนทางนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้งานเทคโนโลยี เนื่องจาก ผู้ใช้งานมองว่าตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการใช้งาน AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ เมธาธีระนันท์ (2562) ที่ได้กล่าวว่า รูปแบบการวางนโยบายความปลอดภัยสารสนเทศ ผู้บริหารด้านสารสนเทศ งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และการให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยด้านสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานจริงของพนักงานผู้ใช้งานของทุกบริษัท (Dahabiyeh, 2021)

2.2 ปัจจัยด้านความคาดหวังในการใช้งาน (Effort Expectancy) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลกระทบต่อกันระหว่างปัญญาประดิษฐ์กับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Interacting with AI-driven Cyber security) 2) ความคาดหวังในความง่ายของการทำงาน (Ease of use) และ 3) เรียนรู้การใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ (learning to use AI-powered) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งานมีความคาดหวังกับผลกระทบจากการใช้งาน AI เพื่อการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังคาดหวังว่า

AI จะเข้ามาช่วยเหลือให้การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์นั้นไม่ซับซ้อน มีความง่ายต่อการใช้งานและการเรียนรู้ ซึ่งความคาดหวังในประสิทธิภาพที่ดีของ AI นั้น จะช่วยให้ผู้ใช้งานเกิดการยอมรับในเทคโนโลยีได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Sair & Danish (2018) ที่ระบุว่า ความคาดหวังถึงความง่ายในการใช้งานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI รวมถึงความคาดหวังในผลเชิงบวกของการใช้งานเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของผู้ใช้งาน จะช่วยให้ผู้ใช้งานเกิดการยอมรับในเทคโนโลยีนั้นได้มากยิ่งขึ้น (Venkatesh, 2016)

2.3 ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived Risk) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลที่เกิดขึ้นอย่างมิได้ตั้งใจ (Unintended Consequences) และ 2) ความกังวลด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy Concerns) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งานมีความกังวลในด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่ถูกจัดเก็บและดูแลโดยระบบ AI รวมถึงความกังวลจากผลกระทบจากการใช้งานที่อาจเกิดขึ้นโดยที่ผู้ใช้งานไม่ได้ตั้งใจ หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ใช้งานขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ ซึ่งมีผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีของผู้ใช้งาน สอดคล้องกับ ญัฐพร ไชยยากุลวัฒน์ (2560) ที่กล่าวว่า การรับรู้ถึงความไม่แน่นอนจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการรักษาความปลอดภัย ปัจจัยจากมิจฉาชีพ รวมไปถึงความเสี่ยงที่เกิดจากตัวผู้ใช้งาน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จากการที่บุคลากรได้เรียนรู้หรือทดลองใช้งานเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กร

2.4 ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคม (Social Influence) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในระบบปัญญาประดิษฐ์ของผู้นำ (Leaders' confidence in AI) 2) การผลักดันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร (The push in Organizational) และ 3) การริเริ่มนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในองค์กร (Initiative to use AI in Organizational) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าฝ่ายมีการให้ความเชื่อมั่นในระบบ AI จนเกิดมาเป็นการผลักดันองค์กรในมิติต่าง ๆ ให้เกิดการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับ Song et al. (2018) ที่ได้กล่าวว่า บุคลากรจะเชื่อว่าบุคคลรอบข้าง อาทิเช่น ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อตนเอง อีกทั้งผู้ใช้งานจะเชื่อว่าตนเองต้องปฏิบัติตามคนรอบข้าง ดังนั้นหากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีการผลักดันและริเริ่มการใช้งานเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กร ก็จะช่วยส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการยอมรับและใช้งานตามไปด้วย (Kassim and Yin, 2022)

2.5 ปัจจัยด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลภัยคุกคามแบบเรียลไทม์ (Provide real-time threat intelligence) 2) ปรับปรุงการตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Enhanced incident response) และ 3) ปรับปรุงการตรวจจับภัยคุกคาม (Improved threat detection) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งานมีความคาดหวังในประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลภัยคุกคามได้แบบเรียลไทม์ และมีการวิเคราะห์ ประมวลผลเพื่อหาวิธีการรับมือและตรวจจับภัยคุกคามได้ด้วยตนเอง โดยที่ไม่ต้องมีมนุษย์เป็นคนคอยควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ Venkatesh et al. (2016) ที่กล่าวว่า ความคาดหวังว่าการใช้ระบบสารสนเทศจะช่วยให้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือเชื่อมั่นว่าการใช้ระบบสารสนเทศจะช่วยให้ได้รับประโยชน์ในการทำงาน เป็นความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานของ AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Ford, 2021)

2.6 ปัจจัยด้านเงื่อนไขการอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพร้อมของทรัพยากรที่จำเป็น (Availability of necessary resources) และ 2) โปรแกรมการฝึกอบรม (Presence of training programs) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งานมีการให้ความสำคัญกับความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานภายในองค์กร เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่จำเป็นต่อการใช้งานเทคโนโลยี AI และให้ความสำคัญกับโปรแกรมการฝึกอบรม การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากร

พื้นฐานที่จำเป็นและความรู้ความเข้าใจในระบบเป็นสิ่งสำคัญต่อการใช้งานเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Venkatesh et al. (2016) ที่กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคนิคและการอบรมให้ความรู้เป็นปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่กล่าวไปนั้นส่งผลต่อความเชื่อของผู้ใช้งานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ (Rad et al., 2014)

2.7 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ (Perceived Trust) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในระบบปัญญาประดิษฐ์ (Trust in AI) 2) ความไว้วางใจในระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Trust in Cyber security) และ 3) ความเชื่อมั่นในโมเดลการเรียนรู้ของเครื่องจักร (Trust in Machine Learning Models) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งานให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือในปัญญาประดิษฐ์ว่าจะมีระบบการรักษาความปลอดภัยและโมเดลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ กษมา จินกุล (2562) ที่ได้กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือเป็นระดับความมั่นใจหรือความไว้วางใจในระบบบริการของผู้ให้บริการว่ามีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการได้อย่างมีมาตรฐาน อันส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้งานได้ ซึ่งความน่าเชื่อถือของระบบมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งาน

2.8 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived Ease of Use) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเข้าถึง (Accessibility) 2) ฟังก์ชันการใช้งานที่หลากหลาย ครอบคลุม (Function) และ 3) ความเข้ากันได้ (Compatibility) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งานให้ความสำคัญกับความง่ายในการใช้งานระบบ และความยืดหยุ่นในการใช้งาน ที่สามารถใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลา จากระบบปฏิบัติการที่แตกต่างกันภายในองค์กร รวมถึงการมีฟังก์ชันการใช้งานที่สามารถใช้งานได้จริง มีความหลากหลาย และเหมาะสมต่อการนำมาใช้ในระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับองค์กร สอดคล้องกับ Hanif and Lallie (2021) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานถูกอธิบายด้วยความคาดหวังของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีว่าเป็นระบบที่สะดวกสบายในการเข้าถึง สามารถใช้งานได้ง่าย มีความหลากหลายและครอบคลุมในทุกความต่างของอุปกรณ์ที่เข้าใช้งาน

2.9 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ในรูปแบบใหม่ คือ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้งานระบบมีประสิทธิภาพ (Effective Interfaces) 2) การปรับปรุงสถานะการรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Enhanced Cyber Security Posture) และ 3) การลดความเสี่ยงในการถูกโจมตีทางไซเบอร์ (Reducing the risk) กล่าวได้ว่า บุคลากรผู้ใช้งาน กล่าวได้ว่า การรับรู้ประโยชน์เป็นระดับกระบวนการรับรู้ที่ผู้ใช้งานเชื่อมั่นว่าประโยชน์ของเทคโนโลยี AI จะสามารถปรับปรุงสถานะในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับองค์กรได้รวมถึงจะช่วยลดความเสี่ยงในการโจมตีทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้น (Yang et al., 2020)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สำหรับผู้บริหารองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนขององค์กรทั้งในด้านโปรแกรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงการวางแผนนโยบาย โครงสร้างพื้นฐานภายในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบใหม่ที่เอื้อต่อการใช้งานเทคโนโลยี AI เพื่อสร้างความพร้อมและความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำหรับผู้พัฒนาเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ควรพัฒนาเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้มีประสิทธิภาพและมีความสามารถที่เป็นเอกลักษณ์และน่าสนใจกว่าคู่แข่งอื่น อาทิเช่น การพัฒนาขีดความสามารถในการตรวจจับการบุกรุกให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาให้ระบบ

สามารถสร้างรูปแบบการป้องกันการโจมตีได้ด้วยการประมวลผลของตนเอง อีกทั้งยังควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้ใช้งานรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และประโยชน์จากงานใช้งานเทคโนโลยี AI ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ดียิ่งกว่าเทคโนโลยีแบบเดิม เพื่อให้ผู้ใช้งานเกิดการรับรู้ถึงความเหนือกว่าของเทคโนโลยี AI และเกิดการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีในเวลาต่อมาได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับงานวิจัยในครั้งถัดไป ควรมีการเก็บแบบสอบถามในหน่วยงานของภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นการยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษานี้หรือไม่ และเพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ของพนักงานในองค์กร อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในมิติของตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการยอมรับการใช้ AI ในเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของบุคลากรได้ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล นโยบายองค์กร ความรู้ความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยี ทัศนคติต่อการใช้งาน เป็นต้น เพื่อผลการศึกษาที่ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกษมา จินกุล. (2562). การรับรู้ความเสี่ยงและความไว้วางใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำธุรกรรมทางการเงินผ่านธนาคารบนมือถือของลูกค้าธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยสงขลา.

โกศล จิตวิรัตน์. (2561). โมเดลการปรับตัวขององค์การธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการทำลายล้างของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21. วารสารสมาคมนักวิจัย, 23(2), 74–88.

ณัฐ เลิศฤทธิ. (2560). การประเมินแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาวะประสบอุทกภัยและสภาวะวิกฤตในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้ารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพร ไชยยากุลวัฒน์. (2560). การประยุกต์ทฤษฎีรวมการยอมรับและใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าใจการยอมรับชุมชนการลงทุนเสมือนของนักลงทุนรายย่อย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปาริฉัตร วิชฎากรณ์กุล. (2563). การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานโรงแรมใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริลักษณ์ เมธาธีระนันท์. (2562). การศึกษาภัยคุกคามทางไซเบอร์ จากช่องว่างระหว่างการวางนโยบายความปลอดภัยสารสนเทศกับการใช้งานจริงของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์ (2558). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>

อมรรักษ์ สวนชุมพล. (2563). การจัดการธุรกิจบริการผู้สูงอายุ. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(1), 146–152.

อรพรรณ คงมาลัย และอัญญา ดิษฐานนท์. (2562). เทคนิควิจัยด้านการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Reference

- Abrahão, R.S. (2016). Intention of adoption of mobile payment: An analysis in RAI. *Revista de Administração e Inovação*, 13(3), 221–230.
- Alneyadi, M. R. M. A. H., Md Kassim, N., & Yin, T. S. (2022). Conceptual framework on the factors influencing users' intention to adopt AI-based cybersecurity systems at workplaces in the UAE. *Global Business & Management Research*, 14(3), 1053–1064.
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods and Research*, 17(3), 303–316.
- Dahabiyeh, L. (2021). Factors affecting organizational adoption and acceptance of computer-based security awareness training tools. *Information & Computer Security*, 29(5), 836–849.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science*, 35(8), 982–1003.
- Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A., and Cadogan, J. W. (2000). *Export performance: The impact of cross-country export market orientation*. Paper presented at the American Marketing Association. Conference Proceedings.
- Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A., & Cadogan, J. W. (2000). Export performance: The impact of cross-country export market orientation. In *Marketing theory and applications: Proceedings of the American Marketing Association Winter Conference*. (Vol. 11, pp. 177–178). American Marketing Association.
- Dwivedi, Y. K., Rana, N. P., Janssen, M., Lal, B., Williams, M. D., & Clement, M. (2017). An empirical validation of a unified model of electronic government adoption (UMEGA). *Government Information Quarterly*, 34(2), 211–230.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Edge.
- Ford, C. (2021). *Factors influencing the acceptance of artificially intelligent security tools within US-based information technology organizations*. Doctoral dissertation, University of the Cumberlands.
- Hair, J. F., Balck, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson.
- Hanif, Y., & Lallie, H. S. (2021). Security factors on the intention to use mobile banking applications in the UK older generation (55+). A mixed-method study using modified UTAUT and MTAM with perceived cyber security, risk, and trust. *Technology in Society*, 67(1), 1–14.
- Hasani, T., O'Reilly, N., Dehghantanha, A., Rezania, D., & Levallet, N. (2023). Evaluating the adoption of cybersecurity and its influence on organizational performance. *SN Business & Economics*, 3(5), 97–135.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kumar, R., Singh, R., Kumar, K., Khan, S., & Corvello, V. (2023). How does perceived risk and trust affect mobile banking adoption? Empirical evidence from India. *Sustainability*, 15(5), 4053–4074.

- Lindeman, P., & Shea, J. J. (1980). Size of the mastoid air cell system in children with middle ear effusion. *The Laryngoscope*, 90(11), 1840–1844.
- Naw, T. D., & Kohsuwan, P. (2023). Roles of perceived knowledge, risk, and trust in cybersecurity solution implementation: A study in Bangkok, Thailand. *Human Behavior, Development & Society*, 24(3), 81–92.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Rad, M. S., Dahlan, H. M., Iahad, N. A., Nilashi, M., & Zakaria, R. (2014). Assessing the factors that affect adoption of social research network site for collaboration by researchers using multi-criteria approach. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 65(1), 170–182.
- Sair, S. A., & Danish, R. Q. (2018). Effect of performance expectancy and effort expectancy on the mobile commerce adoption intention through personal innovativeness among Pakistani consumers. *Pakistan Journal of Commerce Social Sciences*, 12(2), 501–520.
- Song, J., Baker, J., Wang, Y., Choi, H. Y., & Bhattacharjee, A. (2018). Platform adoption by mobile application developers: A multimethodological approach. *Decision Support Systems*, 107(4), 26–39.
- Tanantong, T., & Wongras, P. (2024). A UTAUT-based framework for analyzing users' intention to adopt artificial intelligence in human resource recruitment: A case study of Thailand. *Systems*, 12(1), 28–35.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: toward a unified view. *MIS quarterly*, 27(3), 425–478. <https://doi.org/10.2307/30036540>
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2016). Unified theory of acceptance and use of technology: A synthesis and the road ahead. *Journal of the association for Information Systems*, 17(5), 328–376.
- Whittaker, T. A., & Noteboom, C. (2019). Factors influencing curriculum adoption in undergraduate cybersecurity programs. *Issues in Information Systems*, 20(3), 63–73.
- Yang, L., Lau, L., & Gan, H. (2020). Investors' perceptions of the cybersecurity risk management reporting framework. *International Journal of Accounting & Information Management*, 28(1), 167–183.

คณะผู้เขียน

ศุภวัฒน์ เคาหาบาล

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
email: supawat.khe@dome.tu.ac.th

จิโรจน์ บุรณศิริ

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
email: jiroj@tu.ac.th

การดำเนินนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์
ในประเทศไทย กรณีศึกษา กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย
The Implementation of Policies that Supports the Creation of Creative Power or
Soft Power from Creative Industries in Thailand: A Case Study of Foreign Movies
Set and Shot in Thailand

วิมลวรรณ บุญจันทร์* และวิจิตรา ศรีสอน
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Wimolwan Boonchan* and Wijittra Srisorn
College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

Received: January 30, 2025

Revised: March 13, 2025

Accepted: March 14, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาการดำเนินนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย: กรณีศึกษา กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสาเหตุของปัญหา และอุปสรรคที่มาจากนโยบายของรัฐทำให้กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศไม่เลือกประเทศไทย 2) วิเคราะห์นโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย กรณีศึกษา กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย จากทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง ตามแนวคิดของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น 3) นำเสนอแนวทางในการยกระดับและพัฒนาความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย ผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศไม่เลือกประเทศไทย การควบคุมบทภาพยนตร์อย่างเข้มงวด เงื่อนไขทางการเมือง และการติดต่อประสานงานไม่เป็นเอกภาพ 2) ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลดี ได้แก่ มาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ ในประเทศไทย สามารถสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ และท้องถิ่น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศคู่แข่งได้ 3) แนวทางการยกระดับ และพัฒนาความสามารถด้านความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ของคนไทยในรูปแบบ SET Model ดังนี้ 1) Skill Training and Knowledge Enhancement (ฝึกทักษะเสริมความรู้) 2) Enhancing Quality of Life (การยกระดับคุณภาพชีวิต) 3) Training to Develop Thinking Methods (การอบรมสร้างวิธีคิด)

คำสำคัญ: Soft Power อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ

Abstract

The study on the implementation of policies to support the creation of creative power or soft power from creative industries in Thailand: a case study of an international film production crew in Thailand aimed to 1) study the causes of the problems and obstacles from government policies preventing international film crews from choosing Thailand; 2) analyze the policy to support the creation of creative power or Soft Power from the creative industries in Thailand, a case study of an international film crew in Thailand, based on the theory of top-down policy implementation according to the concept of Van Meter and Van Horn; and 3) present guidelines for driving the policy to support the creation of creative power or Soft Power, a case study through international film crews in Thailand, to elevate and develop the knowledge and creativity of Thais. The research results found that 1) The reasons why foreign film crews did not choose Thailand were due to strict control of the film script, political conditions, and lack of coordination. 2) Regarding the results of policy implementation, the positive results were that the measure to promote foreign film crews in Thailand can generate income for the country and the local area, create a good image of Thailand, and can increase the potential to compete with competitors. 3) The guidelines for upgrading and developing the knowledge and creativity capabilities of Thais in the form of the SET Model were presented as follows: 1) Skill training and knowledge enhancement 2) Enhancing quality of life 3) Training to develop thinking methods, with the aim of presenting guidelines for the government sector to drive policies to support the creation of creative power or Soft Power from the creative industries in Thailand.

Keywords: Soft Power, Creative Industries, Foreign Film Crews

บทนำ

ปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่เกิดวิกฤตโรคระบาดโควิด 19 ซึ่งโรคระบาดใช้เวลาจนถึง 3 ปี ทำให้รัฐบาลต้องหานโยบายเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการท้องถิ่น และรายได้ของชาติที่หายไปในช่วงวิกฤตโควิด 19 วันนี้ 26 เมษายน 2565 พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้สั่งการให้รัฐมนตรีทุกกระทรวง ส่งเสริม Soft Power หรืออำนาจอ่อนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงตนเอง โดยกำหนดให้เป็นวาระสำคัญของคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ไม่ได้จำกัดเฉพาะอาหาร กีฬา ศิลปะ และวัฒนธรรม แต่ความหมายของ Soft Power ในนิยามของนายกรัฐมนตรี คือ การขยายอิทธิพลทางความคิด การทำให้คนมีส่วนร่วมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้อื่น โดยไม่ใช้อำนาจขู่เข็ญ ไม่ว่าจะอำนาจทางเศรษฐกิจ อำนาจทางการทหาร ซึ่งแต่ละประเทศก็มี Soft Power เป็นของตนเอง จากคำสั่งของนายกรัฐมนตรีทำให้นโยบายผลักดัน 5F “Soft Power” ไทยสู่สินค้าส่งออกทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) Food (อาหาร) 2) Film (ภาพยนตร์/วีดิทัศน์) 3) Fashion (การออกแบบแฟชั่นไทย) 4) Fighting (ศิลปะการป้องกันตัวแบบไทย) 5) Festival (เทศกาลประเพณีไทย) จึงได้เกิดขึ้น ซึ่งมีเป้าหมายทางเศรษฐกิจ คือ สร้างรายได้ และภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศด้วยอุตสาหกรรมวัฒนธรรมสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพ ขับเครื่องเศรษฐกิจไทย (ไทยคู่ฟ้า ทำเนียบรัฐบาล, 2565)

ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 ประเทศไทยมีรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งชุดใหม่ภายใต้การนำของ นายเศรษฐา ทวีสิน ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินนโยบายการผลักดัน Soft Power ต่อเนื่องภายใต้นโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์ หรือ Soft Power ของประเทศ โดยมีแผนยุทธศาสตร์ซอฟต์แวร์ ดั่งนี้ “ได้จัดทำแผนผลักดัน

ซอฟต์แวร์ของประเทศไทย โดยจะเร่งขับเคลื่อน 1 ครอบครัว 1 ซอฟต์แวร์ หรือ One Family One Soft Power (Ofos) และศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (Thailand Creative Content Agency (Thacca)) มีเป้าหมายยกระดับทักษะคนไทย จำนวน 20 ล้านคน สู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ขั้นสูง และแรงงานสร้างสรรค์ และสามารถสร้างรายได้อย่างน้อย 4 ล้านล้านบาทต่อปี สร้างงาน 20 ล้านตำแหน่ง สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และประเทศไทยจะเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำด้านซอฟต์แวร์ของโลก” สำหรับแนวทางการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามตามนโยบาย Ofos และ Thacca ได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 3 ชั้น ได้แก่ชั้นที่ 1 การพัฒนาคนผ่านกระบวนการส่งเสริมบ่มเพาะศักยภาพ เพื่อบ่มเพาะผ่านศูนย์บ่มเพาะทักษะสร้างสรรค์ ชั้นที่ 2 การพัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์สาขาต่าง ๆ ภายในประเทศ 11 สาขา ได้แก่ อาหาร กีฬา เพลสดีวัล ท่องเที่ยว ดนตรี หนังสือ ภาพยนตร์ เกม ศิลปะ การออกแบบและแฟชั่น กำหนดให้เป็นหน้าที่ขององค์กร Thacca ที่จะถูกจัดตั้งขึ้นในอนาคต โดยจะดำเนินการปรับแก้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป สร้าง One Stop Service อำนวยความสะดวกในการดำเนินการของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ต่าง ๆ พร้อมกับการสนับสนุนเงินทุนวิจัยและพัฒนา การสร้างแรงจูงใจด้านภาษี จัดตั้งศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ หรือ Tcdc ในทุกจังหวัด มีการเพิ่มพื้นที่สำหรับ Co-Working Space ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบวงจร เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ชั้นที่ 3 การนำอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ (Soft Power) รุกสู่เวทีโลก จะเดินทางผลักดันซอฟต์แวร์ของประเทศสู่ระดับสากล ด้วยการทูตเชิงวัฒนธรรม (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

จากแนวทางการขับเคลื่อนโครงการตามนโยบายของรัฐบาลทำให้ต้องกลับมาสำรวจความหมายของ Soft Power เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดย Joseph Samuel Nye (2004) มองว่า Soft Power คือ อิทธิพลที่ไม่ได้มาจากการบังคับ หรือใช้ความรุนแรง แต่เป็นการนำจุดเด่นที่แต่ละประเทศต่างมีมาโน้มน้าวชักจูง และดึงดูดความสนใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงคล้อยตามความคิด โดยไม่ใช้การบังคับข่มขู่ให้ต้องชอบ หรือต้องทำตาม แตกต่างจากการใช้อำนาจทางเศรษฐกิจ หรือทางการทหาร (Hard Power) Soft Power ประกอบไปด้วยทรัพยากรสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยม และนโยบายต่างประเทศ (Joseph Samuel Nye, 2004) แนวคิด Soft Power ของ Joseph Samuel Nye (2004) ซึ่งเป็นนักรัฐศาสตร์สร้างแนวคิดมาเพื่อการทูตและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การปิดเบือนความหมายสร้างความเข้าใจผิดในการใช้ Soft Power แทนนโยบายทางวัฒนธรรม อาจทำให้เกิดความสับสนและลดทอนบทบาทที่แท้จริงของ Soft Power ได้นโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้นเรื่องการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ การสร้างภาพลักษณ์ และการใช้วัฒนธรรมของประเทศ ผู้วิจัยจึงทำวิจัยศึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ Film (ภาพยนตร์/วีดิทัศน์) เป็นหนึ่งใน 5F ของรัฐบาลประยุทธ์ จันทร์โอชา และหนึ่งใน 11 อุตสาหกรรมในยุทธศาสตร์ซอฟต์แวร์แห่งชาติของรัฐบาล นายเศรษฐา ทวีสิน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่รัฐบาลจะผลักดันให้เป็น Soft Power การศึกษาค้นคว้านี้จะยกกรณีศึกษากองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย หน่วยงานที่รับรับผิดชอบและดูแลคือ กองกิจการภาพยนตร์ และวีดิทัศน์ต่างประเทศ กรมการท่องเที่ยว กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา

ประเทศไทยมีกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศเข้ามาราว 100 ปีแล้ว แต่ทำไมประเทศไทยยังใช้ศักยภาพของ Soft Power ได้ไม่เต็มที่เมื่อเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในเอเชีย เช่น จีน เกาหลี ญี่ปุ่น ซึ่งใช้พลัง Soft Power ในด้านการสร้างค่านิยม และเผยแพร่วัฒนธรรมของประเทศของตนผ่านสื่อภาพยนตร์ จนสามารถสร้างนโยบายต่างประเทศและเพิ่มรายได้ทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาล ทำให้ต้องกลับมาศึกษาถึงนโยบาย และการดำเนินการส่งเสริมของภาครัฐว่าอะไร คือ อุปสรรค และข้อจำกัดในเรื่องนี้ ทั้งที่ประเทศไทยเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านแล้วเรามีจุดแข็งหลายประการทำให้ต่างชาติเลือกที่จะมาถ่ายทำภาพยนตร์ เช่น มีภูมิประเทศที่สวยงาม มีทีมงาน และการบริการอย่างมืออาชีพ และเป็นที่ยอมรับ มีอาหาร และวัฒนธรรมที่รับรู้กันอย่างแพร่หลาย

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นเรื่องการดำเนินนโยบาย Soft Power และการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้ทราบถึงผล และปัญหาที่เกิดจากการออกนโยบายของภาครัฐ และการนำไปปฏิบัติว่าเกิดประสิทธิผลอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่มาจากนโยบายของรัฐบาล ทำให้กองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศ ไม่เลือกมาถ่ายทำภาพยนตร์ในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์นโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย กรณีศึกษา ผ่านกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทยจากทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบทลงล่างตามแนวคิดของ Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975)
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย กรณีศึกษา ผ่านกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทยในการยกระดับ และพัฒนาความสามารถด้านความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบทลงล่าง

ทฤษฎีบทลงล่างมีตัวแบบขั้นตอน ในการวิเคราะห์กระบวนการนโยบายไปปฏิบัติเริ่มจากการตัดสินใจของรัฐบาลกลาง นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลมากทฤษฎีระบบว่านโยบายเป็นผลโดยตรงที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ และมักไม่สนใจผลกระทบที่มาจากตัวผู้ปฏิบัติ ทฤษฎีนี้จึงกำหนดให้นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต (Output) สรุปได้ว่าทฤษฎีบทลงล่างยึดตัวแบบเชิงเหตุผล หรือบางครั้งก็เรียกตัวแบบในอุดมคติ เพราะมุ่งหาคำตอบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติที่สมบูรณ์เป็นอย่างไร สำหรับผลงานของนักวิชาการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ ผลงานของเพรสแมน และวิลดาฟสกี ในปี ค.ศ. 1973 ผลงานของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ปี ค.ศ. 1975 ผลงานของบาร์แดซ ปี ค.ศ. 1977 และผลงานของ ซาบาเตียร์ (Sabatier) และแมชเมเนียน ปี ค.ศ. 1979, 1980 และ 1983 ฯลฯ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551)

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์และแวน ฮอร์น

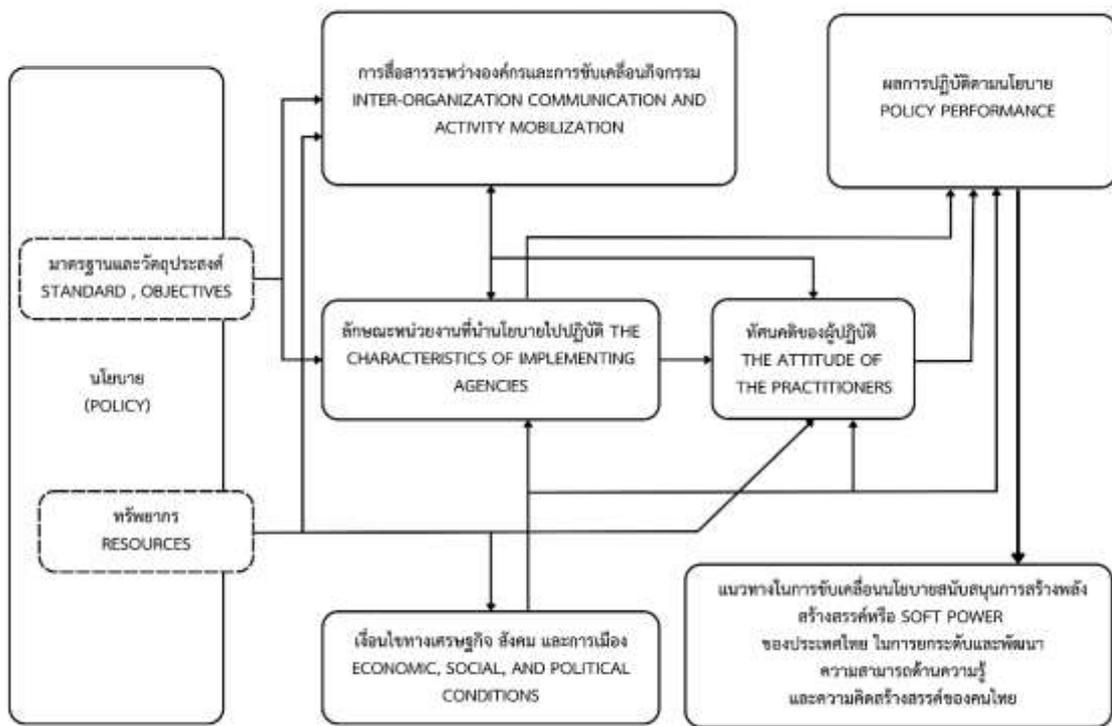
ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975) ได้เสนอผลงานชื่อ “The Policy Implementation Process” โดยมองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการกระทำ ที่เกิดขึ้นทั้งจากภาครัฐ และเอกชนโดยคณะบุคคล หรือปัจเจกบุคคลก็ได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้เป็นกระบวนการต่อเนื่องระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ (Van Meter & Van Horn, 1975) จุดเด่นของตัวแบบแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ได้ตั้งข้อสังเกตในการนำตัวแบบไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ 3 ประการ คือ (1) กระบวนการสื่อสาร ถือได้ว่าเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และกิจกรรมการส่งเสริมลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติ (2) ปัญหาด้านความสามารถ แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับความสามารถของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติว่า สามารถปฏิบัติตามนโยบายได้ หรือไม่ ปัญหาด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับตัวแปร 4 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรของนโยบายการสื่อสาร และกิจกรรมส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม และการเมือง (3) ความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับในสิ่งที่ต้องทำ ปัญหานี้จะเกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสาร และกิจกรรมการส่งเสริมลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (ฐิตพล น้อยจาด, 2566)

2. แนวคิดและทฤษฎี Soft Power หมายถึง อำนาจในการชักจูงหรือโน้มน้าวประเทศอื่นให้ปฏิบัติตามที่ตนประสงค์ (Joseph Samuel Nye, 2004)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่ตัวภายในของผู้บริโภคที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้วซึ่งมักเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะแวดล้อม แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของการเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย การสร้างแรงจูงใจนี้เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วยแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย
 กรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำตัวแบบจากทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง ของ แวนมีเตอร์ และแวน ฮอร์นผู้นำเสนอ ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (A Model of The Policy Implementation Process) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ สามารถแสดง แผนภาพประเด็นที่ศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ที่มา: Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975)

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งตามรูปแบบของการศึกษาผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 คนจาก เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 6 ท่าน ภาคเอกชน ผู้บริหารบริษัทผู้ประสานงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย จำนวน 4 ท่าน บุคลากรภาคเอกชน ผู้ปฏิบัติงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป จำนวน 8 ท่าน และการสนทนากลุ่มจำนวน 8 ท่าน ผู้วิจัยใช้นามแฝงและการระบุตำแหน่งสำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการอ้างอิงข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ (บุคลากรจากภาครัฐระดับตำแหน่ง) ภาคเอกชน ผู้บริหารบริษัทผู้ประสานงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ (ผู้บริหารบริษัทผู้ประสานงาน A, B ระดับตำแหน่ง) และบุคลากรภาคเอกชน ผู้ปฏิบัติงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ (ผู้ปฏิบัติงานภาคเอกชน ระดับตำแหน่ง) การสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยการนำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) โดยใช้สูตรของ IOC (Index of Item Objective Congruence) ในการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 5 คน จากนั้นจึงนำไปใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย เอกสารราชการ ข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาวิเคราะห์ และจากการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งการตรวจสอบข้อมูลใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาแบ่งตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย มีดังนี้

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคที่มาจากนโยบายของรัฐบาลทำให้กองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศไม่เลือกมาถ่ายทำภาพยนตร์ในประเทศไทย จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ผลการศึกษาดังนี้

“ปัญหาก่อนการร้ายภาคใต้ อันนี้ชัดเจนมากทุกเรื่องเลยที่จะลงใต้จะถามเรื่องนี้ก่อนเลยก็จะแค่กลัวเรื่องความรุนแรง มือบมีปัญหานิดหน่อยเอาเรื่องเซฟตี้เป็นหลักกลัวทีมเค้าออกเข้าประเทศไม่ได้ เรื่องการขออนุญาตในแหล่งต่าง ๆ อุทยานป่าไม้บางทีก็มีปัญหา เค้าก็มีหน้าที่รักษาป่าไม้อุทยาน เค้าก็ต้องมีข้อห้ามระเบียบกฎเกณฑ์ แต่ข้อพวกเนี้ยมันจะทำให้เรามีอุปสรรค” ผู้บริหารบริษัทผู้ประสานงาน A ตำแหน่ง Line Producer. (2567), สัมภาษณ์

“ความยุ่งยากบางอย่าง อย่างขออนุญาตสคริปต์ราชการเป็นคนไม่ติมันก็ไม่ผ่าน คือ เราเข้าใจได้ว่าการควบคุมภาพลักษณ์ของประเทศเข้าใจได้อยู่แล้วถ้ามันดูแลแล้วเลวร้ายเกินไปมันก็ไม่เหมาะสมความยุ่งยากเรื่องวีซ่าการทำ Mon M คือ เงื่อนไขกว่าที่จะขอผ่านกว่าจะเริ่มมาทำอะไร Work Permit มันก็มาจากถ้าวีซ่ามาผิดประเภทก็ต้องไปเปลี่ยนแล้วบางประเทศ คือ ภูเก็ตได้แค่ 3 เดือนได้ 90 วันแล้วบางคนอยู่มาตั้งแต่เริ่มเตรียมงานอยู่มาเป็นปีต้องไปเสียเงินต่อวีซ่า การเมือง มีผลอยู่แล้ว การเมืองแย ๆ หน่อยสนามบินปิดหรือแคมีข่าวเล็ดรอดมา คนก็เลื่อนแล้วยังไม่มา เสถียรภาพรัฐบาลเกี่ยวข้องอย่าลืมน่าว่ากระทรวงที่ดูแลมันก็ต้องขึ้นอยู่กับรัฐมนตรีในแต่ละกระทรวง พอเปลี่ยนคนก็เปลี่ยนกฎ ระเบียบใหม่ มือบก็เกี่ยวแต่ไม่ได้เกี่ยว 100% มีผลพวงไปต่อเนื่องกัน” ผู้บริหารบริษัทผู้ประสานงาน B ตำแหน่ง Producer Supervisor. (2567), สัมภาษณ์

สรุปผลการศึกษสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคที่มาจากนโยบายของรัฐบาลทำให้กองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศไม่เลือกมาถ่ายทำภาพยนตร์ในประเทศไทย มีดังนี้

1.1 การควบคุมและการตรวจสอบเนื้อหาบทภาพยนตร์ ที่ไม่เหมาะสมหรืออาจสร้างความเข้าใจผิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยและภาพลักษณ์ของประเทศไทยที่ไม่ดีในการนำเสนอ และมีเนื้อหาเกี่ยวกับการทำผิดกฎหมายไทย

1.2 เงื่อนไขทางการเมือง ซึ่งสามารถแยกออกเป็นประเด็นดังนี้

1.2.1 เสถียรภาพของรัฐบาลความไม่แน่นอนในด้านการเมือง

1.2.2 ความขัดแย้งทางการเมือง

1.2.3 การก่อการร้ายใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.3 การติดต่อประสานงานหน่วยงานภาครัฐไม่เป็นเอกภาพ

2. วิเคราะห์นโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์ หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย กรณีศึกษา ผ่านกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย จากทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากบนลงล่างตามแนวคิดของ Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975) จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ผลการศึกษา ดังนี้

วัตถุประสงค์นโยบาย นโยบายของรัฐบาลมีวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับ และพัฒนาความสามารถด้านความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทยให้สร้างมูลค่า และสร้างรายได้รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนา

ต่อยอดศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำมาต่อยอดในการสร้างมูลค่าเพิ่ม ส่วนมาตรการส่งเสริม กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้ามาถ่ายทำในประเทศไทยมีจุดประสงค์ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจมุ่งเน้นไปที่ เรื่องเศรษฐกิจ นำรายได้เข้าประเทศ และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศคู่แข่ง ดังนั้นการถ่ายทำภาพยนตร์ ต่างประเทศ ในประเทศไทย จึงไม่เกี่ยวข้องกับการผลักดัน Soft Power ของไทยโดยตรง Incentive จึงไม่ใช่ Soft Power แต่เป็นการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดให้กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพิ่มขึ้น สร้างรายได้ให้กับประเทศ “ฟิล์มที่รัฐบาลสนับสนุน ก็คือ เป็นคอนเทนต์ไทยที่ทำจากคนไทยขึ้นมาซึ่งไป เผยแพร่แต่ฟิล์มที่ของกองภาพยนตร์รับมาเรามีนโยบายส่งเสริมการถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย หรือที่เรียกว่า Incentive Program โดยใช้รูปแบบของการคืนเงิน หรือว่า Cash Rebate เริ่มต้นตั้งแต่ 50 ล้านบาท ขึ้นไป แล้วภายใต้ต้นนโยบายนั้นเราก็จะมีในส่วนที่เรียกว่าถ้าภาพยนตร์ต่างประเทศเรื่องใดส่งเสริม Positive Image of Thailand คือ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประเทศไม่ว่าจะเป็นการเผยแพร่วัฒนธรรมไทยอยู่ในหนังเรื่องนั้น การมี อาหารไทยอยู่ในหนังเรื่องซึ่งมีปริมาณมากพอสมควรตามหลักเกณฑ์ หรือว่าการพาไปเที่ยวสถานที่ท่องเที่ยวอะไร ที่แสดงถึงความเป็นไทย Incentive ไม่ได้ออกมาเพื่อ Soft Power มาตรการ Incentive ออกมาตั้ง 7-8 ปีแล้ว Soft Power เพิ่งออก” บุคลากรจากภาครัฐ ระดับอำนาจการ. (2567), สัมภาษณ์

ทรัพยากร งบประมาณในมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ใช้งบประมาณรายจ่ายงบกลางจากสำนักงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อคืนเงินแก่ผู้สร้าง ภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้าร่วมมาตรการส่งเสริมการถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย (Incentive Measures) ไม่เพียงพอทำให้ต้องมีการเสนอขอรับจัดสรรงบกลางเพิ่มเติม สำหรับงบประมาณทางภาคเอกชนเป็น งบประมาณ เพื่อการถ่ายทำภาพยนตร์ซึ่งได้รับจากบริษัทผู้ผลิตภาพยนตร์ต่างประเทศ ไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ราชการ หรือจากสำนักงบประมาณแผ่นดินแต่อย่างใด ภาพยนตร์ที่เข้าร่วมมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ เป็นกองถ่ายทำภาพยนตร์ที่มีทุนขนาดใหญ่จึงมีงบประมาณและทรัพยากรเหมาะสมเพียงพอที่จะสนับสนุนทีมงาน แต่เนื่องจากภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้าร่วมมาตรการส่งเสริมเป็นภาพยนตร์ที่มีขนาดใหญ่ต้องใช้ทรัพยากรมาก ทำให้เกิดปัญหาค่าสถานที่ถ่ายทำราคาสูงขึ้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานคนไทยไม่เพียงพอ อุปกรณ์การถ่ายทำต้องนำเข้าจาก ต่างประเทศ “ถือว่านโยบาย และมาตรการมีความเหมาะสมเพียงพอ โดยที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคที่พบใน การดำเนินงาน ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อคืนเงินแก่ผู้สร้างภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้าร่วมมาตรการส่งเสริม การถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย (Incentive Measures) ไม่เพียงพอ ทำให้ต้องมีการเสนอ ขอรับจัดสรรงบกลางเพิ่มเติม” บุคลากรจากภาครัฐ ระดับบริหาร. (2567), สัมภาษณ์

การสื่อสารระหว่างองค์กร และการขับเคลื่อนกิจกรรม กองกิจการภาพยนตร์ และวิดิทัศน์ต่างประเทศในฐานะ องค์กรของรัฐที่รับผิดชอบกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย มีการจัดการอบรมผู้ประสานงานกองถ่าย ทำภาพยนตร์ต่างประเทศ เพื่อเป็นการสื่อสารระหว่างองค์กรภาครัฐ และเอกชนในเรื่องของบทบาท หน้าที่ และระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการประสานงานกับองค์กรของรัฐในภาคต่าง ๆ ให้กับบริษัทผู้ประสานงาน กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศนอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านเอกสารบัญชี และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสำหรับการขอสิทธิประโยชน์ตามมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ ต่างประเทศในประเทศไทย ตามประกาศของกรมสรรพากร เพื่อให้บริษัทผู้ประสานงานภาพยนตร์ต่างประเทศ นำกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติต่าง ๆ แจ้งให้ความรู้ และความเข้าใจกับทีมงานผู้ปฏิบัติงานคนไทย และทีมงาน ภาพยนตร์ต่างประเทศเข้าใจใน กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติจากภาครัฐได้ พร้อมทั้งแจกเอกสารคู่มือ นอกจากนี้ยังมีการเข้าร่วมเทศกาลภาพยนตร์ต่างประเทศเพื่อประชาสัมพันธ์ประเทศไทยในความพร้อมของทรัพยากรในการรองรับ กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ

ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ภาครัฐ คือ กองกิจการภาพยนตร์ และวิดิทัศน์ต่างประเทศ (TFO Thailand Film Office) เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นอกจากนี้

ยังมีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในประเทศไทย มีดังนี้ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติ กองโบราณคดี กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานเทคนิค กรุงเทพมหานคร ฯลฯ กรมสรรพากรเป็นผู้ตรวจเอกสารการทำบัญชีซึ่งต้องถูกต้องตามหลักของกฎหมายสำหรับกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้าร่วมมาตรการส่งเสริมการคืนเงิน (Cash Rebate) ในส่วนของภาคเอกชน คือ บริษัทผู้ประสานงานกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในประเทศไทย (Service Production) มีหน้าที่แจ้งนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศคำสั่ง ข้อบังคับ ของรัฐให้กับผู้ปฏิบัติงานนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งบริษัทผู้ประสานงานเป็นผู้คอยดูแลและสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ สำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายที่วางไว้ การดูแล และจัดสรรสวัสดิการที่ดีแก่ทีมงานผู้ปฏิบัติงานชาวไทยและชาวต่างชาติ

ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ในมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ทีมงานผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติในทางบวกต่อมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ผลจากมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีงาน และรายได้เพิ่มขึ้น แต่มีทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับกระบวนการจัดการด้านเอกสารของแต่ละแผนกของภาครัฐในมาตรการส่งเสริมการคืนเงิน ด้วยมาตรฐานที่กรมสรรพากรเป็นผู้ตรวจเอกสารการทำบัญชีซึ่งต้องถูกต้องตามหลักของกฎหมาย ซึ่งทีมงานไม่เข้าใจนโยบาย และไม่ได้รับการอบรมด้านบัญชี ทำให้ทีมงานรู้สึกว่าการจัดการเอกสารไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของเอกสารบ่อยครั้ง ทำให้เสียเวลาในการแก้ไข การออกกฎ และข้อบังคับในการทำธุรกรรมซับซ้อน ทำให้งานเพิ่มขึ้นลดทอนศักยภาพในการทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ เจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบเอกสารไม่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการผลิตภาพยนตร์ต่างประเทศเพียงพอ ทำให้เกิดความสับสน ทีมงานเกิดความเบื่อหน่าย และเกิดทัศนคติในทางลบต่อหน่วยงานภาครัฐ “เรื่องของเอกสารบัญชี เพราะว่าระดับความยากของเอกสารที่จะผ่านมันถูกตั้งไว้เหมือนไม่ยากให้เอกสารผ่านเหมือนเค้าพยายามจะให้คืนยากที่สุด Incentive อยากให้สรุปกฎหมายให้จบเหมือนข้อบังคับที่ว่า Incentive แต่ละครั้งจะมีเหมือนใบเปิดออกมาเล่มนึงแล้วทุกคนก็อ่านมันมีข้อแม้อะไรทุกอย่างมันอยู่ในนั้นหมด แต่มันไม่ควรจะถูกเปลี่ยนภายในปี 2 ปี 3 ปี แต่เปลี่ยน 6 เดือนเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา” ผู้ปฏิบัติงานภาคเอกชน ตำแหน่ง Costume Supervisor. (2567), สัมภาษณ์

เงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ทางด้านเศรษฐกิจ เหตุผลหลักที่ทำให้เกิดมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในประเทศไทย คือ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ซึ่งมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในประเทศไทย เป็นจุดขายที่ได้รับความนิยมสามารถสร้างเม็ดเงินรายได้เข้าสู่ประเทศ และท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากร ทีมงานไทยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในประเทศไทย ทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพของไทยในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ที่ออกมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ก่อนประเทศไทย และมีการให้สิทธิประโยชน์ในการถ่ายทำที่สูงกว่าประเทศไทย เงื่อนไขทางด้านสังคม 1) การนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในภาพยนตร์ต่างประเทศ 2) ความแตกต่างและมุมมองทางด้านความคิดวัฒนธรรมของชาวต่างชาติต่อประเทศไทย ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ทำให้การนำเสนอประเทศไทยในภาพลักษณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และขัดต่อกฎหมายของประเทศไทยในภาพยนตร์ต่างประเทศ 3) การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติงานชาวไทยไม่เพียงพอมาจากความต้องการของกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศมีมากกว่าจำนวนทีมงานบุคลากรไทยที่มีอยู่ 4) ทีมงานถ่ายทำภาพยนตร์ชาวไทยยังไม่มีกฎหมายแรงงานรองรับจากรัฐ ทำให้ไม่มีอำนาจการต่อรองกับผู้จ้างงานในเรื่อง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน และค่าแรงในการทำงาน ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ 5) การปรับตัวให้สอดคล้องกับระบบของมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่มีในประเทศไทย คือ มาตรการคืนเงินภาษี (Cash Rebate) เนื่องจากการดำเนินการคืนเงินภาษีต้องเป็นไปอย่างรัดกุม และตรวจสอบได้ ทีมงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปตามตรงตามกฎที่ทางกองกิจการภาพยนตร์ และวิดิทัศน์ต่างประเทศ และกรมสรรพากรวางไว้ เงื่อนไขทางการเมือง ได้แก่ 1) เสถียรภาพของรัฐบาล การปรับเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายต้องเปลี่ยนไปตามรัฐบาลใหม่สร้างความสับสนต่อองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน และที่สำคัญเกิดความไม่ต่อเนื่องในการนำ

นโยบายไปปฏิบัติ 2) การชุมนุมประท้วงทางการเมืองอาจสร้างความรู้สึกรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของทีมงาน กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้ามาในประเทศไทย ในกรณีที่มีการชุมนุมลึกลับจนเกิดการจลาจลและยากต่อการควบคุมของภาครัฐ เพราะอาจมีผลต่อเงื่อนไขในการการรับทำประกันภัยในประเทศไทย

สรุปผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลดีของมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย มีดังต่อไปนี้ 1) มาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในประเทศไทยสามารถกระตุ้นเศรษฐกิจ และสร้างเม็ดเงินรายได้เข้าสู่ประเทศ และท้องถิ่น รวมถึงการเพิ่มรายได้ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 2) มาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ (Incentive) โดยใช้มาตรการคืนเงิน (Cash Rebate) ซึ่งเป็นมาตรการสร้างแรงจูงใจ และสามารถดึงดูดผู้ผลิตชาวต่างชาติกลับมาประเทศไทยซ้ำ และด้วยเหตุผลทางจุดขาย เรื่อง สถานที่ถ่ายทำ บุคลากรทีมงานไทย และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่สามารถรองรับกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศได้เป็นอย่างดี 3) สามารถนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในภาพยนตร์ต่างประเทศ เป็นการประชาสัมพันธ์ประเทศไทยทำให้เกิดผลดีในด้านการท่องเที่ยว การตามรอยภาพยนตร์ และซีรีส์ซึ่งเป็นการสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยจำนวนมาก 4) มาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ (Incentive) สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศคู่แข่ง

ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

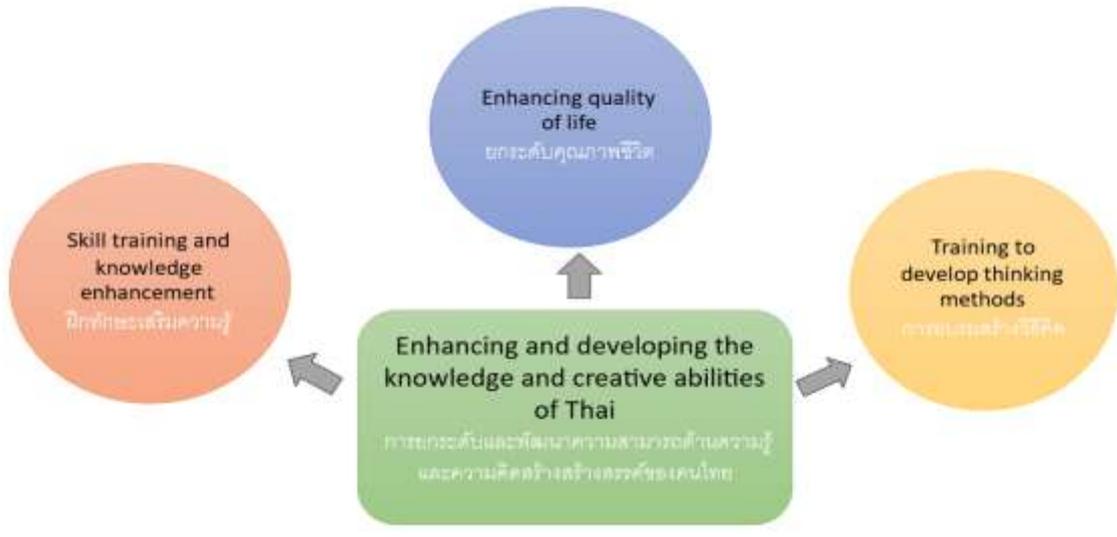
ปัญหาของภาครัฐ 1) ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และมุมมองทางด้านความคิดของชาวต่างชาติต่อประเทศไทย ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันทำให้การนำเสนอประเทศไทยในภาพลักษณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และขัดต่อกฎหมายของประเทศไทย 2) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อการกำหนดนโยบาย ฉะนั้น เสถียรภาพของรัฐบาล จึงมีความต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน 3) งบประมาณไม่เพียงพอ ภาครัฐ งบประมาณที่หน่วยงานภาครัฐ ได้รับจัดสรรเพื่อคืนเงินแก่ผู้สร้างภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้าร่วมมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ ในประเทศไทย (Incentive Measures) ไม่เพียงพอ ทำให้ต้องมีการเสนอขอรับจัดสรรงบกลางเพิ่มเติม 4) เจ้าหน้าที่ และบุคลากรภาครัฐ ขาดความเข้าใจในงานของแต่ละแผนกของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ต่างประเทศทำให้เกิดปัญหา ในการสื่อสาร และความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในประเทศไทย

ปัญหาของภาคเอกชน 1) มาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่ถ่ายทำในประเทศ ทำให้ งบประมาณการสร้างภาพยนตร์เพิ่มขึ้น จากการต้องเพิ่มบุคลากรแต่ละแผนกจำนวนมากในการทำเอกสารให้ถูกต้อง ตามหลักการของภาครัฐที่วางไว้ 2) ทรัพยากรไม่เพียงพอ มาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ เป็นมาตรการที่ส่งเสริมภาพยนตร์ที่มีทุนขนาดใหญ่ จึงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมาก เมื่อกองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศ ที่มีขนาดใหญ่เข้ามาพร้อมกันทำให้เกิดปัญหา ค่าเช่าสถานที่ถ่ายทำราคาสูงขึ้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานคนไทยไม่เพียงพอ อุปกรณ์การถ่ายทำและเทคโนโลยียังทันสมัยไม่พอกับความต้องการของทีมงานชาวต่างชาติ จึงจำเป็นต้องนำเข้าจาก ต่างประเทศ 3) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจ กฎ ระเบียบ ประกาศคำสั่ง ของภาครัฐ อันมาจากการสื่อสารของภาครัฐ ที่ผ่านตัวกลาง คือ บริษัทผู้ประสานงานซึ่งมีหน้าที่แจ้งนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศคำสั่ง ข้อบังคับ ของรัฐให้กับ ผู้ปฏิบัติงานนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัญหาของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน 1) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ต่อการออกมาตรการส่งเสริม กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทยด้วยผลที่ได้รับจากมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำ ทำให้มีงานและสร้าง รายได้เพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีทัศนคติในทางลบกับหน่วยงานภาครัฐในความยุ่งยากในด้านเอกสาร และระบบ ของมาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศที่มีในประเทศไทย 2) ทีมงานถ่ายทำภาพยนตร์ชาวไทยยังไม่มี กฎหมายแรงงานรองรับจากภาครัฐทำให้ไม่มีอำนาจการต่อรองกับผู้จ้างงานในเรื่อง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน และค่าแรงในการทำงานทำให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ

3. แนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย กรณีศึกษา ผ่านกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ในการยกระดับและพัฒนาความสามารถด้านความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ข้อมูล แนวทางการยกระดับและพัฒนาความสามารถด้านความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย ออกมาในรูปแบบของ SET Model ซึ่งมีความมุ่งหมายในการนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการขับเคลื่อนนโยบายของทางภาครัฐ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 SET Model
ที่มา: วิมลวรรณ บุญจันทร์

3.1 Skill Training and Knowledge Enhancement คือ ฝึกทักษะเสริมความรู้ การสนับสนุนความร่วมมือจากต่างประเทศในการฝึกทักษะให้กับบุคลากรทีมงานไทย นักศึกษาและบัณฑิตจบใหม่ได้ฝึกงาน เพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีและระบบมาตรฐานระดับสากล และฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษ ฟัง พูด อ่าน เขียนควรได้เป็นพื้นฐานตั้งแต่สถาบันการศึกษา

3.2 Enhancing Quality of Life คือ การยกระดับคุณภาพชีวิต โดยการออกกฎหมายแรงงานให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ด้านภาพยนตร์ และละครซีรีส์ไทย

3.3 Training to Develop Thinking Methods คือ การอบรมสร้างวิธีคิด อบรมและแนะนำวิธีคิดให้กับผู้ประกอบการท้องถิ่นและชาวบ้าน ให้รู้ถึงผลประโยชน์ของกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ เพื่อเพิ่มรายได้ นอกเหนือจากการท่องเที่ยว

อภิปรายผล

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่มาจากนโยบายของรัฐบาล ทำให้กองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศไม่เลือกมาถ่ายทำภาพยนตร์ในประเทศไทย

1.1 การควบคุมเนื้อหาบทภาพยนตร์ ที่ไม่เหมาะสมหรืออาจสร้างความเข้าใจผิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย และภาพลักษณ์ของประเทศไทยที่ไม่พึงประสงค์ในการนำเสนอทำให้ไม่ผ่านการพิจารณา หรือถูกแก้ไขบทภาพยนตร์ การควบคุมบทภาพยนตร์นี้ ถูกมองว่าเป็นการจำกัดเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดของผู้สร้างภาพยนตร์ต่างประเทศ เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม และมุมมองชาวต่างชาติที่มีต่อประเทศไทย ก่อให้เกิดความเข้าใจที่

ไม่ตรงกัน ผลของการวิจัยครั้งสอดกับงานวิจัยของ พลอยชมพู เชาวน์ปรีชา (2562) ศึกษาพบว่า ภาพลักษณ์ของประเทศไทยที่ไม่พึงประสงค์ สามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเด็นย่อย คือ 1) ประเทศไทยเป็นเมืองยาเสพติด 2) ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งการค้าประเวณี 3) ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งการคอร์รัปชัน 4) ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งอาชญากรรม และ 5) ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งการขายสินค้าลอกเลียนแบบ

1.2 เงื่อนไขทางการเมือง แยกออกเป็นประเด็น ได้ดังนี้

1.2.1 เสถียรภาพรัฐบาล ความไม่แน่นอนในด้านการเมืองอาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดความกังวลในหมู่นักลงทุนต่างประเทศ ซึ่งรวมถึงบริษัทผู้สร้างภาพยนตร์ต่างประเทศ ที่อาจมองเห็นความไม่คุ้มค่าในการลงทุน การสนับสนุนจากรัฐบาล โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร และความมั่นคงด้านนโยบาย ผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา ชูพูล (2560) ศึกษาพบว่า ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองซึ่งมีส่วนทำให้เศรษฐกิจถดถอยส่งผลกระทบต่อการบินภาคเอกชน รวมถึงทำลายความเชื่อมั่นของนักลงทุน คู่ค้า และผู้ประกอบการ และทำให้ผลการดำเนินงานของกิจการในประเทศลดลง

1.2.2 ความขัดแย้งทางการเมือง การประท้วงและความไม่สงบ อาจทำให้กองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศไม่สามารถดำเนินงานได้ตามกำหนด ทั้งนี้เนื่องจากความรู้สึกกังวล และความเสี่ยงในด้านความปลอดภัยของนักแสดง และทีมงาน นอกจากนี้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อสถานที่ถ่ายทำ เช่น การปิดถนน แต่ประเด็นนี้ การประท้วงทางการเมืองเป็นเพียงข้อกังวล หรือขึ้นอยู่กับระดับของความรุนแรง จึงไม่เป็นผลต่อการตัดสินใจในการไม่เลือกประเทศไทยมากนัก ผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม และยุทธนา เศรษฐปราโมทย์ (2561) ศึกษาพบว่า ความไม่แน่นอนทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการบินทางเศรษฐกิจและความผันผวนอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์ผลของความไม่แน่นอนทางการเมืองในแต่ละดัชนีย่อยของความขัดแย้งทางการเมือง ทั้งภายใน และภายนอกกระบวนการรัฐสภา ก็ยังพบว่า ความไม่แน่นอนมีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในหลายกรณี ยกเว้นความไม่แน่นอนด้านชุมนุมขัดแย้ง และความไม่แน่นอนด้านปฏิรูปการเมือง ที่ผลยังไม่มีความนัยทางสถิติ

1.2.3 การก่อการร้ายใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สร้างความกังวลให้กับชาวต่างประเทศที่จะเข้ามาในประเทศไทยด้วยความไม่เข้าใจในสถานการณ์ในประเทศ ทั้งนี้เป็นเพราะความเข้าใจผิดจากการนำเสนอข่าวจากสื่อต่าง ๆ บริษัทประกันภัยไม่รับทำประกันให้ทีมงานชาวต่างชาติที่เข้ามาถ่ายทำภาพยนตร์ในประเทศ โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดความไม่สงบจากการชุมนุม และการก่อการร้าย ผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ ประเสริฐศรี (2554) ศึกษาพบว่า วาทกรรมความรุนแรงในหัวข่าว ภาษาที่ใช้ในหัวข่าวที่มีลักษณะคำ หรือวลี หรือประโยคที่ข่าวบอกถึงความรุนแรง โดยส่วนใหญ่มีลักษณะการใช้คำขยายเหตุการณ์ข่าวที่เกิดขึ้นให้ดูเสมือนมีการก่อเหตุที่รุนแรงมากขึ้นกว่าปกติทั่วไปเช่น การใช้คำว่า “ลอบ” “ดัก” เข้าไปขยายเหตุการณ์การระเบิด หรือการยิง ซึ่งทำให้ระดับของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดูรุนแรงมากขึ้น ทั้ง ๆ ที่ในหลาย ๆ กรณีในการนำเสนอตัวข่าวไม่ปรากฏว่ามีลักษณะอาการดังเช่นที่ได้เขียนหัวข่าวแต่อย่างใด

1.3 การติดต่อประสานงานไม่เป็นเอกภาพ เช่น ขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ที่ยุ่งยาก และต้องใช้เอกสารมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมีหน่วยงานทางราชการที่เกี่ยวข้องกับกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศหลายหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานมีกฎ และระเบียบขององค์กร ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปมิกา รุณปักษ์ (2563) ศึกษาพบว่า องค์กรภาครัฐแบบเดิมที่มีโครงสร้างองค์กรแบบไซโล (Silo) หรือการทำงานแบบแยกส่วน ต่างคนต่างทำงานของตนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแต่ละตำแหน่งหน้าที่ การมุ่งเน้น และให้ความสำคัญกับการทำงานตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ

2. วิเคราะห์นโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย กรณีศึกษา กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทยจากทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากบทลงล่างตามแนวคิดของ Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975)

นโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทยของรัฐบาล นายเศรษฐา ทวีสิน มีเป้าหมายเพื่อยกระดับ และพัฒนาความสามารถด้านความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย จากความคิดเห็นของผู้วิจัย นโยบายอยู่ในกระบวนการสร้างทรัพยากรให้เกิด Soft Power และจากคำแถลงยุทธศาสตร์ Soft Power ของนาย เศรษฐา ทวีสิน ถึงแนวทาง และการกำหนดระยะเวลาในแต่ละช่วงทำให้รู้สึกรัฐบาลมีความริบเร่งซึ่งตรงข้ามกับการสร้าง Soft Power ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการสร้าง Soft Power ที่ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการปั้นทรัพยากรให้เกิดพลังไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะสร้าง Soft Power ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมต้องนำแนวคิดมาปรับใช้ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตสำหรับนโยบายนี้ของรัฐบาล คือ การบอกถึง ความหมายของ Soft Power และกระบวนการในการสร้าง Soft Power ให้กับประชาชนให้รับรู้ ซึ่งมีความสำคัญต่อความรู้ความเข้าใจในเวลาที่รัฐบาลทำงานงบประมาณประชาชนจะได้ไม่มีความคลือบแคลงใจในงบประมาณนั้น

ด้วยนโยบายที่ไม่ชัดเจนทำให้ผู้วิจัยเกิดข้อสงสัยเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย โดยใช้กรณีศึกษากองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ซึ่งตามนโยบาย Soft Power ของรัฐบาลเป็นการสนับสนุนส่งเสริมคอนเทนต์ไทย ภาพยนตร์ไทย และละครซีรีส์ไทย แต่รัฐบาลได้รวมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทยเข้าไปอยู่ในนโยบาย Soft Power ที่รัฐต้องการส่งเสริมด้วย ซึ่งกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทยไม่ได้เป็นคอนเทนต์ของไทยแต่เป็นลิขสิทธิ์ของต่างชาติเจ้าของผลงาน ทีมงานไทยมีหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือทำตามความต้องการของผู้กำกับ และทีมงานต่างประเทศ ภาพยนตร์ต่างประเทศที่เข้ามาถ่ายทำในประเทศไทยจึงเป็น Soft power ประเทศนั้น ๆ ไม่ใช่ของประเทศไทย แต่ประเทศไทยได้ใช้ Soft Power แฝงในการนำเสนอจากบทภาพยนตร์ที่มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศไทย ทำให้เกิดการสร้าง Soft Power ที่มีพลังระดับโลก และ Studio ผู้ผลิตที่เป็นมืออาชีพ นักแสดงที่มีชื่อเสียง การนำเสนอที่สวยงามเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการผลักดันประเทศไทยได้อย่างดีในด้านการท่องเที่ยว

ดังนั้น มาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย (Incentive) จากผลการศึกษาได้ค้นพบผลดีที่แสดงถึงการบรรลุตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่ภาครัฐวางไว้ คือ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ หารายได้เข้าประเทศจากการท่องเที่ยว และกองถ่ายภาพยนตร์ต่างประเทศ และสามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งได้

จากปัญหาของภาครัฐ ภาคเอกชน และของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติตาม มาตรการส่งเสริมกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ภาครัฐดำเนินนโยบายเป็นไปตามหลักทฤษฎีบนลงล่างที่มีขั้นตอน มีการตัดสินใจของรัฐบาลกลางเป็นหลัก เช่น การของบประมาณเพิ่มเติม การขยายสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมทุกอย่างต้องให้รัฐบาลเป็นผู้ตัดสินใจ การยึดนโยบายเป็นหลักในการทำงานไม่ยืดหยุ่น และไม่สนใจผลกระทบที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานทุกแผนกต้องสามารถทำเอกสาร Incentive ให้ถูกต้องตามหลักการของกรมสรรพากร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจกระบวนการ และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเอกสารบ่อยทำให้เกิดความสับสน เกิดจากการสื่อสารระหว่างองค์ภาครัฐที่ผ่านตัวกลาง คือ บริษัทผู้ประสานงานทำให้การสื่อสารนั้นไม่ชัดเจน และก่อให้เกิดปัญหาในการนำไปปฏิบัติ หรือมาตรการส่งเสริมกองถ่ายเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทผู้ประสานงานในการถ่ายทำภาพยนตร์แต่สำหรับทางภาครัฐไม่รับรู้ และมองว่าเป็นหน้าที่ของผู้ประสานงาน ซึ่งจากทฤษฎีนี้กำหนดให้นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต (Output) ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานนำนโยบายไปปฏิบัติตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดด้วยศักยภาพ และความตั้งใจนี้ถึงผลลัพธ์ที่จะตามมา จึงทำให้นโยบายบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

3. แนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์หรือ Soft Power จากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในประเทศไทย กรณีศึกษา ผ่านกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ในการยกระดับ และพัฒนาความสามารถด้านความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทยในรูปแบบ SET Model ดังต่อไปนี้

3.1 สนับสนุนความร่วมมือจากต่างประเทศในการฝึกทักษะให้กับบุคลากรทีมงานไทย นักศึกษาและบัณฑิตจบใหม่ได้ฝึกงาน รวมถึงทักษะด้านภาษาอังกฤษ การวิจัยนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เสาวรัจ รัตนคำฟู และคณะ (2564) ศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาแรงงานสร้างสรรค์ จากต่างประเทศที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เช่น สหราชอาณาจักร ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ แนวทางการพัฒนาแรงงานสร้างสรรค์ในประเทศเหล่านี้ หนึ่งในนั้นคือ การเปิดโอกาสให้ฝึกงานในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์

3.2 ออกกฎหมายแรงงานให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ด้านภาพยนตร์ และละครซีรีส์ไทย ทั้งนี้เนื่องจาก การออกกฎหมายแรงงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทำงานในกองถ่ายทำภาพยนตร์ ในเรื่องของ การสร้างมาตรฐานความปลอดภัย คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ เทียมเมฆ (2566) ศึกษาพบว่า ภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ซึ่งประกอบไปด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ (1) ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยให้กับแรงงานในกองถ่าย (2) คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมให้กับแรงงานในกองถ่าย (3) สนับสนุนการรวมกลุ่มของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย

3.3 อบรมและแนะนำวิธีคิดให้กับผู้ประกอบการท้องถิ่นและชาวบ้าน ให้รู้ถึงผลประโยชน์ของกองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศ เป็นการเพิ่มทางเลือกในการสร้างรายได้นอกเหนือจากการรอการท่องเที่ยวอย่างเดียว งานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ปพน ศรีรินทร์ญา และคณะ (2562) ศึกษาพบว่า การส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การฝึกอบรมพัฒนาบุคคล โดยให้ความรู้ด้านแนวคิดและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนต่อบุคลากรในท้องถิ่นทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ และภาคการเมืองผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายนโยบายต้องชัดเจนมีข้อมูล และองค์ความรู้สนับสนุนกระบวนการกำหนดนโยบายนอกจากนี้ องค์กรภาครัฐที่ควบคุมดูแลควรศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติหรือด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรภาคเอกชนที่ประสานงานอยู่นอกเหนือจากการประเมินประสิทธิผลด้านรายได้ และตัวเลข เพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสบความสำเร็จรอบด้าน

1.2 ข้อเสนอแนะต่อภาคเอกชน ควรศึกษา เรียนรู้ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของภาครัฐให้ชัดเจนอย่างถ่องแท้ เพื่อเป็นตัวกลางที่สามารถสื่อสาร และประสานงานระหว่าง ภาครัฐกับผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ข้อเสนอแนะต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ศึกษา เรียนรู้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของนโยบายที่ภาครัฐมอบหมายกับบริษัทผู้ประสานงาน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับทัศนคติในการทำงานให้อยู่ในด้านบวก สร้างสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีและมั่นคงทำให้เกิดงานสร้างสรรค์เพื่อตัวเองและครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษา นโยบาย Soft Power ในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ด้านอื่น ๆ ตามที่ภาครัฐกำหนด เพื่อให้เกิดแนวทางในการส่งเสริมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ด้านอื่นต่อไป

2.2 ศึกษาการประเมินผลนโยบาย Soft Power ของภาครัฐ เพื่อศึกษาความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- ฐิตพล น้อยจาด. (2566). ตัวแบบการนำทฤษฎีนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. *วารสารดิจิทัล ธุรกิจ และสังคมศาสตร์*, 9(1), 1–16. <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jdbs/article/view/2878>
- ณัฐนันท์ เทียมเมฆ. (2566). แนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 42(6), 898–909. <https://hujmsu.msu.ac.th/pdfspllit.php?p=MTcwMzY2MDIzMC5wZGZ8NTUtNjY=>
- ปพน ศรีรินทร์ญา, ศรีรินทร์ญา จังจริง, สุวิมล แซ่ก่อง, อีสัยส มะเก็ง, มะพาริ กะมุณี, สุวิมล อิศระธนาชัยกุล, มุบัติ อุเต็น. (2562). การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการท่องเที่ยวชุมชน OTOP นวัตกรรม: กรณีศึกษาตำบลหน้าถ้ำ อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. คลังปัญญาแห่งชายแดนใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. <https://wb.yru.ac.th/xmlui/handle/yrui/5354>
- เปมิกา รุณปักษ์. (2563). การปรับเปลี่ยนการทำงานขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมเปลี่ยนแปลง (Agile Organization) กรณีศึกษา กรมสรรพากร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม และยุทธนา เศรษฐปราโมทย์. (2561). ผลกระทบทางเศรษฐกิจของความไม่แน่นอนทางการเมืองในประเทศไทย พลวัตความไม่แน่นอนทางการเมืองในประเทศไทยและผลกระทบต่อเศรษฐกิจศึกษา. สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์. <https://www.pier.or.th/abridged/2018/15>
- พลอยชมพู เขาวนปรีชา. (2562). การประกอบสร้างภาพลักษณ์ประเทศไทยในภาพยนตร์ฮอลลีวูด. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พิสิฐ ประเสริฐศรี. (2554). การวิเคราะห์เนื้อหาและวาทกรรมข่าวเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ของหนังสือพิมพ์ส่วนกลางและหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไทยคู่ฟ้า ทำเนียบรัฐบาล. (2565). [LIVE] นายกรัฐมนตรี แถลงภายหลังการประชุมคณะรัฐมนตรี ณ ทำเนียบรัฐบาล วันที่ 26 เมษายน 2565. [วิดีโอ]. YouTube. <https://www.youtube.com/live/bi8iAPHxF74>
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. บพิธการพิมพ์.
- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). การประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ซอฟต์แวร์แห่งชาติ ครั้งที่ 1/2566. <https://www.nesdc.go.th/national-soft-power-strategy-committee-meeting-no-1-2023/>
- สุชญา ชูพล. (2560). ผลกระทบของเหตุการณ์ทางการเมืองต่อผลการดำเนินงานและความเสี่ยง ของกิจการ กรณีเหตุการณ์ปีพ.ศ. 2556-2557. วิทยานิพนธ์บัณฑิต มหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรัจ รัตนคำฟู, กรรณิการ์ ธรรมพานิชวงศ์, บุญวรา สุมะโน, และสลิสร ทงมีนสุข. (2564). การปรับโครงสร้างแรงงานสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของไทย. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

References

- Joseph Samuel Nye. (2004). *Soft power: The means to success in world politics*. Public Affairs.
- Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–486.

คณะผู้เขียน

วิมลวรรณ บุญจันทร์

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
1 ถนน อุ่ทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
E-mail: s65584944007@ssru.ac.th

วิจิตรา ศรีสอน

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
1 ถนน อุ่ทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
E-mail: wijittra.sr@ssru.ac.th

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
The Relationship Between the Role of School Administrators and Educational
Resources Mobilization of Small Schools Under the Suphanburi
Primary Educational Service Area Office 1

สิริวิมล แดงวงศ์* พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และสุชาดา นันทะไชย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Siriwimol Taengwong* Prompilai Buasuwan and Suchada Nanthachai
Faculty of Education, Kasetsart University

Received: February 14, 2025

Revised: March 13, 2025

Accepted: March 14, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อศึกษาระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บทบาทด้านปฏิสัมพันธ์ บทบาทด้านข่าวสารข้อมูล และบทบาทด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ 2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน รองลงมาคือ ด้านทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การระดมทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This study aimed to 1) examine the level of school administrators' roles in small schools, 2) assess the level of educational resource mobilization in small schools, and 3) investigate the relationship between school administrators' roles and educational resource mobilization in small schools. The research sample consisted of 115 school administrators and teachers from small schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 during the first semester of the 2024 academic year. Data were collected using a questionnaire, and statistical analyses included percentage, mean, standard deviation (SD.), and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that 1) The overall level of school administrators' roles in small schools was high. When analyzed by specific aspects, all aspects were found to be at a high level, ranked in descending order of mean scores as follows: interpersonal roles, informational roles and decisional roles. 2) The overall level of educational resource mobilization in small schools was also high. When analyzed by specific aspects, all aspects were found to be at a high level, ranked in descending order of mean scores as follows: financial resources and non-financial resources. 3) A moderate positive correlation was found between school administrators' roles and educational resource mobilization in small schools under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 at the statistical significance level of .01.

Keywords: Relationship, Role of School Administrators, Educational Resource Mobilization, Small Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประเทศ การเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง ช่วยยกระดับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ลดช่องว่างทางสังคม สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำ ในทุกมิติ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) เรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก ที่ระบุว่า “สร้างหลักประกันด้านความครอบคลุมและความเป็นธรรมของคุณภาพ การศึกษาและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับปวงชน” (United Nations General Assembly, 2015) โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการศึกษาโดยมีเป้าหมายหลัก คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และบรรลุ จุดมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต้องใช้ทรัพยากร พื้นฐานในการบริหารจัดการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ รวมทั้งการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้โรงเรียน จัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีอิสระ และคล่องตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้บัญญัติเกี่ยวกับทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาไว้ในมาตรา 60 โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับสถานศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป และค่าใช้จ่ายรายบุคคลให้เหมาะสมกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2546) อย่างไรก็ตามการจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังมีข้อถกเถียงในด้านความเสมอภาค และความเท่าเทียม ทางการศึกษา แม้ว่าตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น

(สำนักงานประมาณ, 2553) แต่ช่องว่างของการกระจายทรัพยากรยังคงกว้าง เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณคำนวณจากรายหัวนักเรียนเป็นหลัก

โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 พบว่า มีโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่าร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด หรือ 14,995 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) สาเหตุสำคัญเกิดจากแนวโน้มการเกิดที่ลดลง โดยจากรายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พบว่า จำนวนการเกิดลดลงจากเกือบ 1 ล้านคนในปี 2536 เหลือน้อยกว่า 5 แสนคนในปี 2566 (ไทยรัฐ, 2566) จำนวนนักเรียนที่น้อยส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย เกิดปัญหาถูกใช้ทั้งการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การจัดการศึกษาต่ำกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องแสวงหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และผู้อุปถัมภ์ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน การระดมทรัพยากรทางการศึกษาถือว่าเป็นนโยบายพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรา 58 กำหนดให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อพัฒนาการบริหารงานทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไป โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนก็คือผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไก และตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเหมาะสมทั้งด้านความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะการบริหาร บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหาร การศึกษาเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในโลกปัจจุบัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความหลากหลายตามภารกิจ และกิจกรรมการบริหาร ทั้งในฐานะผู้นำองค์กร ผู้ประสานงาน และผู้แก้ไขปัญหา ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา การบริหารให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลายบทบาทเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะในองค์กรการศึกษาที่มีหน้าที่สร้างสรรค์ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ หากผู้บริหารขาดความรอบคอบ และความสามารถที่เหมาะสมย่อมส่งผลเสียต่อระบบการศึกษาโดยรวม ดังนั้นความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาของโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาเป็นสำคัญ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดอันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการศึกษา ดังนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านที่นำเสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย โดยมีทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เป็นพื้นฐานสำคัญทางสังคมวิทยา และจิตวิทยาสังคมที่ใช้อธิบายพฤติกรรมมนุษย์ในสังคม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นจากโครงสร้างทางสังคม สิทธิ หน้าที่ ความคาดหวัง และบรรทัดฐานที่สังคมยอมรับในการศึกษาบทบาทผู้บริหาร Mintzberg (1989) ได้นำเสนอทฤษฎีที่แบ่งบทบาทผู้บริหารออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มบทบาทด้านปฏิสัมพันธ์ กลุ่มบทบาทด้านข่าวสารข้อมูล และกลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยบทบาทย่อยที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ ไห้งาม (2553) ที่ได้จำแนกบทบาทผู้บริหารไว้อย่างชัดเจนเป็น 4 ประการ ประกอบด้วย บทบาทในการชี้แนะ บทบาทในการสนับสนุน บทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบทบาทในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่ได้กำหนดกรอบอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้อย่างเป็นรูปธรรม ในมุมมองที่แตกต่างออกไป Yukl (2013) ได้นำเสนอการแบ่งบทบาทผู้บริหารเป็น 4 กลุ่มใหญ่ที่มีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่ กลุ่มบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ กลุ่มบทบาทในการให้ และเสาะหาข้อมูล กลุ่มบทบาทในการตัดสินใจ และกลุ่มบทบาทในการใช้อิทธิพล ซึ่งครอบคลุมมิติการบริหารที่สำคัญ ในขณะที่ Farren & Kaye (1996) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ โดยนำเสนอบทบาทของผู้นำในการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีพไว้ 5 ประการที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ การเป็นผู้อำนวยการความสะอาด ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของบทบาทของผู้บริหาร สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ โดยครอบคลุมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์ การจัดการข่าวสารข้อมูล การตัดสินใจ และการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทเหล่านี้ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการแสดงบทบาทต่าง ๆ นี้ ต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ Mintzberg เพราะเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความครอบคลุมในทุกมิติที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ และ 10 บทบาทย่อย ดังนี้ 1. บทบาทด้านปฏิสัมพันธ์ เป็นบทบาทที่เกิดจากอำนาจ และสถานะตำแหน่งแบบทางการ ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ของ 2) บทบาทความเป็นผู้นำ 3) บทบาทเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ 2. บทบาทด้านข่าวสารข้อมูล ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้ตรวจสอบ 2) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล 3) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ และ 3. บทบาทด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้ริเริ่มพัฒนา 2) บทบาทเป็นนักแก้ปัญหา 3) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร

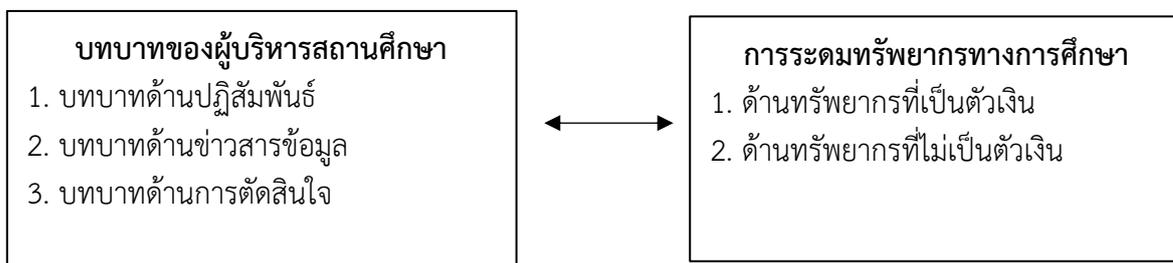
การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การกำหนดแนวทางไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยเฉพาะในมาตรา 59 ที่ระบุถึงแนวทางการระดมทรัพยากรการศึกษา และการจัดระบบให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพย์สิน และจัดหารายได้จากแหล่งต่าง ๆ นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจำแนกประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา อาทิ จันทิมา อังษะสวัสดิ์ (2556) ได้จำแนกการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านทรัพยากรเงิน ด้านทรัพยากรวัสดุ-อุปกรณ์ และด้านทรัพยากรการบริหารจัดการ ในขณะที่ หวน พิณรุฬห์ (2560)

ได้แบ่งตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรการเงิน และข้อมูลสนเทศ พัทธกรฤกษ์ พวงนิล (2553) ได้เสนอการจำแนกที่ละเอียดขึ้นเป็น 6 ประเภท ประกอบด้วย เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง บุคคล แหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น และแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ อย่างไรก็ตาม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้จำแนกประเภทของทรัพยากรเพื่อการศึกษาไว้อย่างกระชับ เป็น 2 ประเภทหลัก คือ ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน และทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านบุคลากร ความรู้ และวิชาการ วัสดุครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง แรงงานสนับสนุน และการจัดการ โดยการจัดประเภททรัพยากรนั้นจะต้องสอดคล้องกับการดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) เพราะเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทยในปัจจุบัน เนื่องจากพัฒนาขึ้นโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านนโยบายการศึกษาของประเทศโดยตรง ซึ่งได้จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน (Cash Resources) ได้แก่ เงินที่ได้จากการระดมทรัพยากร จากภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ทุนการศึกษา เงินเพื่อการพัฒนา โรงเรียน อาคาร สถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์ เงินเพื่อสนับสนุนอาหารกลางวัน เป็นต้น 2) ด้านทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-cash Resources) ได้แก่ การระดมบุคคล ผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน เครือข่ายครูภูมิปัญญา ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ศิษย์เก่าเข้าร่วมเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ในสังคม การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับผู้เรียน การขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีจากผู้ปกครอง บุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายศิษย์เก่า

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยนำมา เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงได้ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อำเภอศรีประจันต์ จำนวน 23 โรงเรียน โดยอ้างอิงจากจำนวนผู้บริหาร

สถานศึกษา 1 คนต่อโรงเรียน และครูจำนวน 140 คน รวมทั้งสิ้น 163 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจากการคำนวณสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ภายในขอบเขตความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือ 0.05 ตามสูตร จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 115 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 และนำมาทำการคำนวณสัดส่วนแยกตามโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Sampling) กลุ่มใดมีประชากรมากควรได้รับการสุ่มตัวอย่างมาก กลุ่มใดมีประชากรน้อยก็จะได้รับการสุ่มตัวอย่างน้อย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมาจากทั้ง 23 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอายุราชการ เป็นแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 27 ข้อ โดยแบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งผลการตรวจสอบที่ได้มีค่าระหว่าง 0.60–1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มทั้งสิ้น 30 ฉบับ และนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา โดยใช้วิธีของ Cronbach (1974) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.983

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายรายด้าน และความหมายในภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายรายด้าน และความหมายในภาพรวมโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.52) อายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี (ร้อยละ 47.83) ด้านวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.61) ด้านตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นครู (ร้อยละ 80.00) และมีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ 58.26)

2. ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mintzberg ในการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย

(n = 115)

ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	SD.	การแปลความหมาย	ลำดับ
1	บทบาทด้านปฏิสัมพันธ์	4.44	.57	มาก	1
2	บทบาทด้านข่าวสารข้อมูล	4.43	.56	มาก	2
3	บทบาทด้านการตัดสินใจ	4.36	.56	มาก	3
รวม		4.41	.53	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, SD. = .53) ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ทุกบทบาทอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือบทบาท

ด้านปฏิสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.44$, SD. = .57) รองลงมาคือ บทบาทด้านข่าวสารข้อมูล ($\bar{x} = 4.43$, SD. = .56) และ บทบาทด้านการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.36$, SD. = .56) ตามลำดับ

3. ระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาตามแนวคิดของสภาการศึกษาในการวิเคราะห์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย

(n = 115)					
ที่	การระดมทรัพยากรทางการศึกษา	\bar{x}	SD.	การแปลความหมาย	ลำดับ
1	ด้านทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน	4.45	.54	มาก	1
2	ด้านทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน	4.34	.58	มาก	2
รวม		4.40	.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, SD.=.53) ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงคือ ด้านทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน ($\bar{x} = 4.45$, SD.=.54) และด้านทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน ($\bar{x} = 4.34$, SD. = .58) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน (n = 115)

การระดมทรัพยากรทางการศึกษา			
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน	ด้านทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน	Ytot
ด้านปฏิสัมพันธ์	.54**	.50**	.55**
ด้านข่าวสารข้อมูล	.60**	.58**	.62**
ด้านการตัดสินใจ	.59**	.58**	.61**
Xtot	.61**	.59**	.63**

**หมายเหตุ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบข้อมูลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารการศึกษาในโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร จากผลการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านข่าวสารข้อมูล และด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การที่บทบาทผู้บริหารมีความเข้มแข็งดังกล่าว อาจเนื่องมาจากกระบวนการคัดสรรผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการที่ตอบโจทย์ความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสมในแง่ของปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นด้านที่โดดเด่นที่สุดในการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมักพึ่งพาทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก เช่น ผู้ปกครอง องค์กรชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจ และเสริมสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่ง จะสามารถพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างยั่งยืน ด้านข่าวสารข้อมูลซึ่งมีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และการจัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน แม้ว่าระบบฐานข้อมูลยังมีพื้นที่ในการพัฒนาเพิ่มเติม แต่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุนจากชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ด้านการตัดสินใจ ถึงแม้จะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการเลือกสรร และใช้ทรัพยากรที่จำกัดอย่างเหมาะสม เพื่อแก้ปัญหา และตัดสินใจในประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียน และแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการเจรจาต่อรองกับหน่วยงานภายนอก เพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน การเลือกแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีษฐ์พล ครอบจังหวัด (2563) ที่พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของ กรรณิการ์ ทองใบ (2562) ซึ่งได้ศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทที่สำคัญในฐานะผู้ผลักดันให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้เมื่ออยู่ในบริบทที่มีทรัพยากรจำกัด ซึ่งการสร้างปฏิสัมพันธ์ และความร่วมมือ การสื่อสารข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน และการคิดตัดสินใจเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสร้างระบบสนับสนุนที่แข็งแกร่ง และนำไปสู่การพัฒนาที่มั่นคงในระยะยาว

2. การระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทรัพยากรที่เป็นตัวเงินมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ขณะที่ทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การดำเนินงานในด้านนี้สะท้อนถึงศักยภาพในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน กระบวนการระดมทรัพยากรในโรงเรียนขนาดเล็กเกิดจากการบริหารจัดการเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำทางความคิด และผู้เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการสรรหา และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น โดยครอบคลุมทั้งทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน เช่น งบประมาณและเงินสนับสนุนจากหน่วยงาน

ภายนอก และทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร การบริจาควัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่เป็นความร่วมมือกับชุมชน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการระดมทรัพยากรไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การจัดหาทรัพยากร แต่ยังรวมถึงการวางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้รับมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของโรงเรียน และปรับใช้แนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทั้งนี้การประสานความร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับทุกภาคส่วนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือหน่วยงานท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถระดมทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌีรูล พันธ์ภิญญา (2564) ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรที่จำเป็น เช่น วัสดุอุปกรณ์และกระบวนการระดมทรัพยากร เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ชัตติยา ด้วงสำราญ (2564) ยังชี้ให้เห็นว่า การระดมทรัพยากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่าการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กขึ้นอยู่กับบทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะ ผู้นำ ผู้วางแผน ผู้สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และผู้ปรับใช้วัตรกรรมการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน การบูรณาการระหว่างกระบวนการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของชุมชนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนแม้จะต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในทุกมิติย่อย พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ระบุว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลต่อการระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ความสัมพันธ์ที่มีระดับปานกลางในเชิงบวกนี้ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยบทบาทของผู้บริหารไม่ได้มีลักษณะการดำเนินงานเพียงเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเป็นผู้นำที่สามารถส่งผลกระทบต่อกระบวนการระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย การเป็นตัวแทน และผู้นำขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้สร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้การสนับสนุนทรัพยากรเป็นไปด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่าย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โรงเรียนขนาดเล็กมักพึ่งพาทรัพยากรจากบุคคล ชุมชน และองค์กรภายนอก ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในด้านการเจรจาต่อรองการสร้าง ความสัมพันธ์เชิงบวก และการจัดทำความร่วมมือในระยะยาว การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ความจำเป็น และข้อจำกัดของโรงเรียน เพื่อนำมาสู่การวางแผนการระดมทรัพยากรที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผลสำเร็จของการระดมทรัพยากรนั้นมีความเกี่ยวโยง โดยตรงกับความสามารถในการนำองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีบทบาทเพียงเป็นผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรเท่านั้น แต่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน ผู้ตรวจสอบ และผู้กำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคที่การปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และยั่งยืน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ จันทิมา อัสชะสวัสดิ์ (2556) ที่ระบุว่า องค์ประกอบของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ หลักการบริหารทรัพยากร การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการประชาสัมพันธ์ในทำนองเดียวกันงานของ ชยานันต์ ปานสอน (2565) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสำเร็จของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ควบคู่

ไปกับการสร้างเครือข่ายสนับสนุนจากทุกภาคส่วน แม้ความสัมพันธ์โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็นับว่ามีนัยสำคัญในการชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น หากผู้บริหารสามารถยกระดับบทบาทในมิติด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการเชิงสัมพันธ์ และการสร้างแรงจูงใจให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กจัดทำแนวปฏิบัติการระดมทรัพยากรที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างภาวะผู้นำในการปฏิบัติการกิจประจำวันของโรงเรียน โดยเน้นการรับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และแสวงหาข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และการดำเนินงานของโรงเรียน นอกจากนี้ ควรเน้นการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสู่สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมจากชุมชน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สถานการณ์ และการเจรจาที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่สร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทนำในการวางแผน และบริหารจัดการการระดมทรัพยากร โดยคัดเลือกคณะกรรมการที่มีศักยภาพ และเป็นที่ยอมรับของชุมชน จัดให้มีการประชุมวางแผนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน และสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพิ่มเติมในเขตพื้นที่การศึกษาหรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และเพิ่มความหลากหลายของข้อมูลอันจะนำไปสู่การสรุปผลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรนอกเหนือจากบทบาทของผู้บริหาร ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากร เช่น ความร่วมมือของชุมชน วัฒนธรรมองค์กร หรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

3. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกตการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถอธิบายบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรได้อย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). *บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *ปีนสมองของชาติ: ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา*. ชัชเชสมิเดีย.
- ชัตติยา ต้วงสำราญ. (2564). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 501–512.
- จันทิมา อังคะสวัสดิ์. (2556). *การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชยานันต์ ปานสอน. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพล พันธุ์ปัญญา. (2564). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 15(2), 220–231.
- ไทยรัฐ. (2566). *สัญญาณประชากรไทยลดลง ลึนปี 66 คนเกิดต่ำกว่า 5 แสนตายทะลุ 6 แสน*. ไทยรัฐออนไลน์. <https://www.thairath.co.th/scoop/theissue/2751513>
- พัชรกฤษฏี พวงนิล. (2553). *กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2563). *บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพิศ โห้งาม. (2553). *การบริหารสถานศึกษา*. มิตรภาพการพิมพ์ และสตูดิโอ.
- สำนักงบประมาณ. (2553). *การปรับปรุงหลักการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณ*. สำนักกฎหมายและระเบียบ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แนวทางการนำนโยบายปัญหาปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *สถิติข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566/1*. https://www.bopp.go.th/?page_id=3544
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *ทรัพยากรเพื่อการศึกษา*. <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1709-file.pdf>
- หวน พันธุ์พันธ์. (2560). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. ใน *สารานุกรมศึกษาศาสตร์* (เล่ม 52, น. 7–19). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

References

- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Farren, C., & Kaye, B. L. (1996). New skills leadership roles. In The Drucker Foundation (Ed.), *The leader of the future* (pp. 175–187). Jossey-Bass.

Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. Collier Macmillan.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). University of Albany State.

United Nations General Assembly. (2015). *Draft outcome document of the United Nations Summit for the adoption of the post-2015 development agenda: Draft resolution submitted by the President of the General Assembly (A/69/L.85)*. <https://digitallibrary.un.org/record/800852>

คณะผู้เขียน

สิริวิมล แต่งวงศ์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: siriwimol.th@ku.th

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: feduplb@ku.ac.th

สุชาดา นันทะไชย

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: feduypnc@ku.ac.th

องค์ประกอบปัจจัยของการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นักสร้างมาใช้ในองค์กร:
กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
The Factors of Adoption of Artificial intelligence Technology in an Organization:
A Case Study of Maptaphut Industrial Estate, Rayong

แพรวพัชร จิระเดชะ* และอรพรรณ คงมาลัย
วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Praewpat Jiradecha* and Orapan Khongmalai
College of Innovation, Thammasat University

Received: May 15, 2024

Revised: June 21, 2024

Accepted: June 24, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยของการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นักสร้างมาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 400 ตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ที่มีลักษณะคำถามปลายปิด แล้วจึงนำข้อมูลทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่และระบุองค์ประกอบร่วม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ นักสร้างมาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านเทคโนโลยี 2) ด้านองค์กร 3) ด้านสิ่งแวดล้อม 4) การรับรู้ถึงประโยชน์ 5) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และ 6) การรับรู้ถึงความเสี่ยง และแนวทางในการพัฒนาคือ ผู้บริหารองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ มุ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยี รวมถึงให้การสนับสนุนด้านการอบรม ให้ความรู้กับบุคลากร และการกระตุ้นให้ผู้ถือหุ้นร่วมมีก้นวางแผนกระบวนการและนโยบายในการใช้เทคโนโลยี สร้างการรับรู้ประโยชน์ ความง่ายในการใช้งานและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้เมื่อใช้เทคโนโลยี เพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับเทคโนโลยี Generative AI เข้ามาใช้ในองค์กรได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์นักสร้าง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

Abstract

This quantitative research aimed to study the components factors of adoption of artificial intelligence technology in an organization: A case study of Maptaphut Industrial Estate, Rayong. The sample consisted of 400 employees working in the Maptaphut Industrial Estate in Rayong Province that were randomly selected by purposive sampling method. The data collection was performed

*แพรวพัชร จิระเดชะ (Corresponding Author)

e-mail: praewpat.jir@dome.tu.ac.th

via online closed-ended questionnaire. Therefore, the questionnaire was subjected to testing for content validity and reliability. The data were analyzed using exploratory component analysis techniques to define complementary factors and regroup factors. The results showed that the components of factors influencing acceptance of generative AI technology in an organization consisted of 6 components; namely, (1) Technology context (Generative AI) (2) Organization context (3) Environment context (4) Perceived Usefulness (5) Perceived Ease of Use (6) Perceived Risk. The guidelines for the development included of the following strategies: organization executives and stakeholders should focus on developing the infrastructure necessary to use the technology, providing training, educating people, and encouraging shareholders to work together to plan the process and policies of using the technology, create perceived usefulness, ease of use and potential risks when using the technology in order to enhance employees to adopt the technology of generative AI to be used in the organization.

Keywords: Technology Acceptance, Generative Artificial Intelligence, Exploratory Factor Analysis

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้แทรกซึมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของผู้คนทั่วโลกและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรธุรกิจ ส่งผลให้ในปัจจุบันหน่วยงานในองค์กรหรือธุรกิจต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน การใช้งานปัญญาประดิษฐ์นักสร้างเป็นสิ่งสำคัญในยุคดิจิทัล เพราะสามารถช่วยให้บริการลูกค้าได้รวดเร็วและตลอดเวลา ลูกค้ามักต้องการการตอบกลับที่รวดเร็ว ซึ่งองค์กรบางแห่งอาจไม่สามารถให้บริการได้ตลอด นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่สูงก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัย การจ้างพนักงานเพื่อจัดการกับคำถามแบบเดิม อาจเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น อีกทั้งองค์กรอาจพบปัญหาในการสื่อสารกับลูกค้าที่มีความหลากหลายทางภาษา ซึ่ง Generative AI สามารถให้บริการในหลายภาษาและมีความสามารถในการแปลและสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยลดข้อจำกัดด้านภาษาและการสื่อสารขององค์กร ดังนั้น องค์กรหรือธุรกิจจึงควรให้ความสนใจในการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จ โดยคุณสมบัติของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ คือความสามารถในการเรียนรู้และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากอย่างรวดเร็วและนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อจัดการข้อมูล ด้วยคุณสมบัติที่โดดเด่นนี้เองที่ทำให้ภาคธุรกิจหลากหลายสาขานำมาต่อยอดเพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และด้วยความสามารถที่ไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทำให้แม้แต่ผู้นำด้านซอฟต์แวร์อย่างบิลเกตส์ยังมองว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ได้สร้างกรอบแนวคิดใหม่ (Paradigm Shift) ที่จะเข้ามาแทนกรอบแนวคิดเดิมอย่างอินเทอร์เน็ตและเครื่องคอมพิวเตอร์ในอนาคตอันใกล้ (ธนาคารไทยพาณิชย์, 2566)

การนำ ChatGPT มาใช้งานกับธุรกิจมีประโยชน์อยู่มาก อาทิเช่น สามารถช่วยยกระดับของการให้ธุรกิจหรือองค์กรมีส่วนร่วมกับลูกค้าด้วยการตอบคำถามที่ลูกค้าสอบถามเข้ามาได้อย่างรวดเร็ว และให้ข้อมูลตามที่ลูกค้าต้องการได้แบบเป็นธรรมชาติเหมือนกับการพูดคุยกับพนักงาน ChatGPT สามารถทำให้งานที่ต้องทำแบบเดิม ให้ทำได้แบบอัตโนมัติ อีกทั้งยังสามารถสร้างข้อความที่เหมือนกับคนเขียนเองได้ทำให้นำมาสร้างเป็นคอนเทนต์ที่มีคุณภาพสูงได้ ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาทางการตลาด เนื้อหาเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้า หรือเนื้อหาเพื่อวัตถุประสงค์อื่นของธุรกิจ โดยสามารถใช้กับหลากหลายภาษาสำหรับธุรกิจที่กำลังจะขยายตลาดไปทั่วโลก และอยากจะเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่กว้างมากขึ้น และตอบโจทย์การทำตลาดแบบรายบุคคล เนื่องจากสามารถปรับแต่งการสร้างปฏิสัมพันธ์ และการตอบคำถามกับลูกค้าแบบรายบุคคลได้โดยพิจารณาจากความชอบ ความต้องการ และประวัติของลูกค้า ซึ่งจะช่วยยกระดับ

ความพึงพอใจ และความจงรักภักดีของลูกค้าที่จะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการขาย และรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นของธุรกิจ (พิรพัฒน์ จันทร์, 2566)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การใช้ ChatGPT สามารถลดต้นทุนในการจ้างพนักงานได้ และสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้จริง งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษา ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นักสร้างมาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยของการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นักสร้างมาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

ในศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นักสร้างมาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารและบทความทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจในรายละเอียดเชิงลึกของหัวข้อวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในการศึกษา ดังนี้

1. การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การยอมรับเกี่ยวกับการใช้งานของเทคโนโลยีนั้น ในเรื่องของการรับรู้ถึงประโยชน์การรับรู้ความง่าย ความตั้งใจที่จะใช้งาน การรับรู้ถึงความเสี่ยง ทศนคติที่มีต่อการใช้ การนำมาใช้งานจริง เป็นต้น (สุพัตรา วังเย็น, 2563) ซึ่งแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) เป็นทฤษฎีที่มีการยอมรับและมีชื่อเสียงในการเป็นตัวแบบการยอมรับการใช้เทคโนโลยีไปใช้เป็นครั้งแรก หรือเป็นการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ตัวแบบ TAM เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Davis (1989) ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมต่อจากทฤษฎีการกระทำตามหลักและเหตุผล (The Theory of Reasoned Action: TRA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและความสนใจส่วนบุคคลในการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ประกอบไปด้วยตัวแปรสำคัญ 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use: PEOU) หมายถึง การรับรู้ว่ารระบบหรือเทคโนโลยีนั้นง่ายต่อการใช้งานและการเรียนรู้ในการใช้งาน ประกอบไปด้วยความเป็นมิตรต่อผู้ใช้งาน (User-friendly) และความพึงพอใจของผู้ใช้งาน (User Satisfaction) (รัตติยา บุญรินทร์, 2563; ภัคจิรา สุคัสถิตย์ และปราโมทย์ ลีอนาม, 2564) และ 2) การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness: PU) หมายถึง เมื่อมีการใช้งานระบบแล้วเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตัวผู้ใช้งาน ประกอบไปด้วย การปรับปรุงประสิทธิภาพงาน (Task Efficiency Improvement) และความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) (ศวัส ปฐมกุลนิธิ, 2560) ดังที่งานวิจัยของ Sætra (2023) ที่กล่าวว่า โครงสร้างระบบปัญญาประดิษฐ์ที่มีระบบอัลกอริทึมแบบ Generative Model สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเองปรับปรุงด้านความเร็ว คุณภาพมาตรฐาน และประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา คชรัฐแก้วฟ้า (2566) ที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในการใช้ ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน และปัจจัยทัศนคติ ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Behavioral Intention)

2. แนวคิดเทคโนโลยี องค์กร สิ่งแวดล้อม (Technology-Organization-Environment: TOE) เป็นกระบวนการตัดสินใจในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นแนวคิดของ Tornatzky & Fleischer (1990) ที่กล่าวถึงอิทธิพลที่มีต่อกระบวนการยอมรับการนำเทคโนโลยีไปใช้งาน โดยมี 3 องค์ประกอบหลักคือ ภาพลักษณ์ของตราสินค้า องค์ประกอบด้านองค์กร และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ 1) บริบทของเทคโนโลยี (Technology Context) ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาในบริบทของเทคโนโลยี

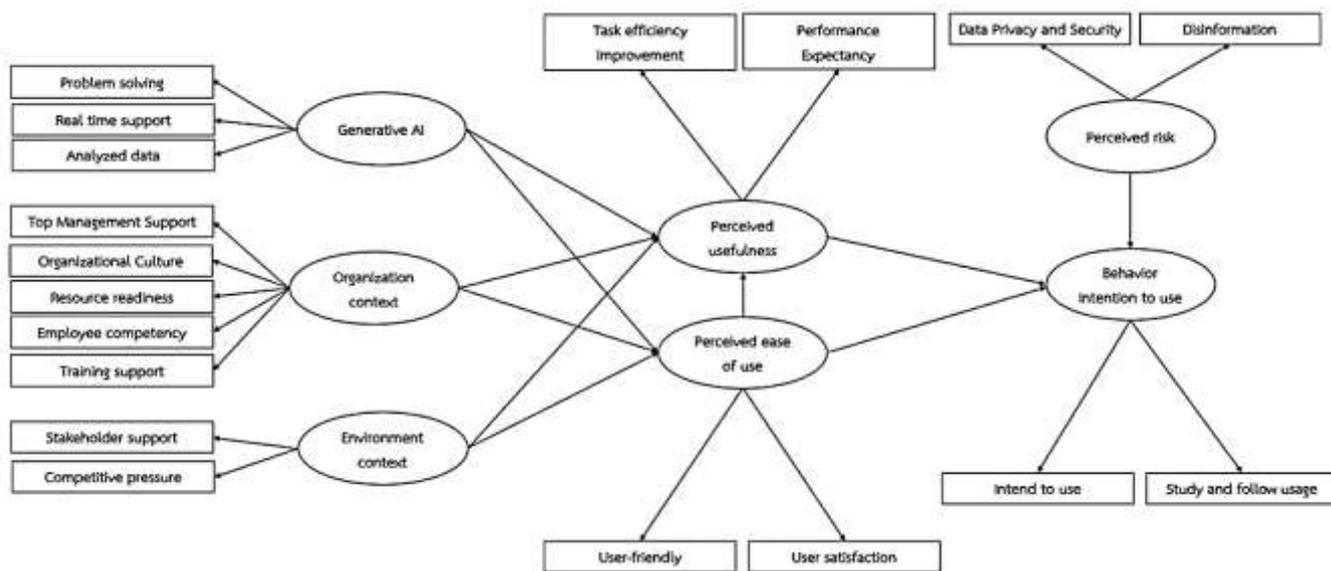
“Generative AI” ในมิติของโครงสร้างระบบปัญญาประดิษฐ์ที่มีระบบอัลกอริทึมแบบ Generative Model สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเองปรับปรุงด้านความเร็ว คุณภาพมาตรฐาน และ ประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม (Sætra, 2023) ประกอบไปด้วย การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) การสนับสนุนแบบเรียลไทม์ (Real Time Support) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzed Data) 2) องค์ประกอบด้านองค์กร (Organization Context) เป็นการพิจารณาถึงขนาดองค์กร ขอบเขตการทำงาน ความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหาร ลักษณะการดำเนินธุรกิจและคุณภาพทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อกรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ งาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง (Top Management Support) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ความพร้อมของทรัพยากร (Resource Readiness) สมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) และการสนับสนุนด้านการอบรม (Training Support) 3) องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Context) คือ การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี จากกลุ่มคนรอบข้าง และจากนโยบายของรัฐและคู่แข่ง ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Support) แรงกดดันจากการแข่งขัน (Competitive Pressure) (Roberts, Jeyaraj & Pullin, 2023) ดังที่งานวิจัยของ ศิริพัฒน์ ศรีจันทร์ (2567) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่และไม่ว่าพนักงานจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีนั้นหรือไม่ก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนั้นจะถูกฝังเป็นวัฒนธรรมองค์กร องค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวที่สูงและมีการกำหนดค่าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับที่สูงด้วยและจะตื่นตัวที่จะยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่และเก็บเกี่ยวมูลค่าทางธุรกิจมากกว่าองค์กรอื่น จึงสามารถสรุปความสัมพันธ์เป็นต้นแบบความสัมพันธ์ได้ว่า ความสามารถเชิงพลวัตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล ชูยศสกุล (2565) ที่กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนของผู้บริหารสูงสุด วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน การนำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มาใช้และการพัฒนาประสิทธิภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนของผู้บริหารสูงสุด ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการนำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ส่วนวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการนำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ และการนำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มาใช้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. ทฤษฎีการแพร่กระจายของนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory: DOI) เป็นการถ่ายทอดความคิด การปฏิบัติ ข่าวสาร หรือพฤติกรรมไปสู่ที่ต่างๆ จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไปสู่กลุ่มบุคคลอื่นอย่างกว้างขวาง จนเป็นผลทำให้เกิดการยอมรับความคิดและการปฏิบัติเหล่านั้น อันมีผลต่อโครงสร้าง วัฒนธรรม และเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมในที่สุด ซึ่งเป็นแนวคิดที่ถูกคิดค้น และพัฒนาขึ้นโดย Everett Roger ในปี ค.ศ. 1995 ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดจากที่มีการแพร่กระจายของสิ่งใหม่ จากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่ง โดยสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นนี้จะถูกเรียกว่านวัตกรรม โดยมีการระบุว่า การยอมรับนวัตกรรม มีกระบวนการในการเรียนรู้และการตัดสินใจ ในการยอมรับเป็น 5 ขั้น โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้ขั้นที่ 1 ขั้นรับรู้หรือตื่นตน (Awareness Stage) ขั้นที่ 2 ขั้น สนใจ (Interest Stage) ขั้นที่ 3 ขั้นประเมินค่า (Evaluation Stage) ขั้นที่ 5 ขั้นตอนการยอมรับ (Adoption Stage) (Rogers & Singhal, 2003) ดังงานวิจัยของ Damir (2021) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการแพร่กระจายของนวัตกรรม ในปัจจัยด้านความเข้ากันได้ (Compatibility) ยิ่งประสบการณ์ในอดีตของผู้ใช้งานเข้ากันได้กับเทคโนโลยีนั้น มากแค่ไหน ก็จะเกิดการยอมรับนวัตกรรมได้เร็วขึ้นเท่านั้น และเชบทบอทเป็นระบบหรือเทคโนโลยีกล่าวคือความเข้ากันได้จะเป็นตัวบ่งชี้การตอบสนองของเทคโนโลยีหรือค่านิยมของผู้ใช้และถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้งานเชบทบอท

4. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความเสี่ยง (Theory of Perceived Risk) Crawford & Benedetto (2014) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดความไม่แน่นอน ส่งผลให้การพัฒนานั้นประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ที่อาจเกิดจากปัจจัย ซึ่ง Lim (2003) ได้ศึกษาแบบทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้

ความเสี่ยง ซึ่ง พบว่าสามารถแจกแจงปัจจัยความเสี่ยงได้ 4 ประเภท ได้แก่ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีความเสี่ยงจาก ผู้ให้บริการ ความเสี่ยงจากความผิดพลาดของผู้ใช้บริการ และความเสี่ยงจากความผิดพลาดของสินค้า และบริการ โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาองค์ประกอบด้านการรับรู้ความเสี่ยงในมิติของ ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย ของข้อมูล (Data Privacy and Security) คือ ความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการถูกโจรกรรมข้อมูลผ่านทางระบบ โดยเป็น การนำข้อมูลส่วนตัวของผู้บริโภคไปเผยแพร่ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหาย และข้อมูลที่เป็นเท็จ (Disinformation) คือ ข้อมูลปลอม ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน ไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือจริงเพียงบางส่วน ที่ถูกเผยแพร่อยู่ในระบบ เนื่องจากไม่ได้ผ่านการคัดกรองอย่างถูกต้อง (Knuutila, Neudert, & Howard, 2020) ดังที่งานวิจัยของ ณัช ชลายนนาวิณ (2563) ได้กล่าวว่า ความเสี่ยงยังคงเป็นสิ่งที่น่ากังวล ทำให้มนุษย์ไม่กล้าที่จะใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์กับเรื่องสำคัญ ดังนั้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ (Trustworthiness) ต่อเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ มาตรการในการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ จึงเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นและช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับการพัฒนา เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถพบตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งประกอบไปด้วย การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ และปัจจัยทัศนคติ ในส่วนของแนวคิดเทคโนโลยี องค์กร สิ่งแวดล้อม มีตัวแปรที่ประกอบไปด้วยบริบทของเทคโนโลยี องค์กรประกอบด้านองค์กร และองค์ประกอบ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยในการตัดสินใจนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งการรับรู้ความเสี่ยงที่มีตัวแปร ที่ประกอบไปด้วย ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีความเสี่ยงจากผู้ให้บริการ และความเสี่ยงจากความผิดพลาดของ ผู้ใช้บริการ ที่สามารถทำให้เกิดการยอมรับการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรข้างต้นที่ได้ทำการศึกษาจาก แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุด จังหวัดระยอง ทุกตำแหน่งงาน และทุกฝ่ายงาน ซึ่งไม่ทราบขนาด ประชากรที่แน่นอน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Maximum Likelihoods ที่ควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (อรพรรณ คงมาลัย และอัญญา ดิษฐานนท์, 2562) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้

จำนวน 18 ตัว ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 360 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยลงจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง และกำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 6 เดือน และมีอายุไม่เกิน 60 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สามารถทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ภายในองค์กรได้

2. ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามรูปแบบปลายปิด (Close-ended Questions) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาข้อคำถามของแบบสอบถามให้สอดคล้องตามกรอบงานวิจัย และสามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีทางเลือกคำตอบตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับคะแนน

3. ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถาม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี Generative AI ทำให้ผลการทดสอบได้ทำการตัดข้อคำถามไปจำนวน 5 ข้อ ให้เหลือเฉพาะข้อที่มีค่ามากกว่า 0.50 จึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ถัดมาคือ การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยทดสอบกับกลุ่มทดสอบที่เป็นพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นผู้ใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI และนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.840 ถึง 0.963 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (Cronbach, 1990)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผ่านช่องทางออนไลน์รูปแบบ Google Forms ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุด จังหวัดระยอง ได้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 450 ชุด และได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 400 ชุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาองค์ประกอบร่วม (Common Factor) และจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ (อรรถไกร พันธุ์ภักดี, 2559)

ผลการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ถูกนำมาทดสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบตามแนวคิดงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Components และหมุนแกนแบบ Varimax โดยกำหนดเกณฑ์การทดสอบ ดังนี้ การทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) และสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ควรมีค่า P-value (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) และเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม ได้แก่ สถิติความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance Explained) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60.00 ซึ่งจะถือว่าองค์ประกอบใหม่สามารถอธิบายองค์ประกอบโดยรวมได้เพียงพอ ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) ที่ใช้วัดความสามารถของตัวแปรในการอธิบายองค์ประกอบร่วม ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 และน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ใช้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรกับกลุ่มองค์ประกอบ ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในทางปฏิบัติและใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ของตัวแปร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมรวมถึงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ของแต่ละปัจจัยเป็นดังนี้

1. ปัจจัยภาพลักษณ์ของตราสินค้า (Generative AI) ผลการทดสอบความเหมาะสม พบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.71 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยภาพลักษณ์ของตราสินค้า จาก 3 องค์ประกอบ สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 2 องค์ประกอบ โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Cumulative Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 64.53 ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) อยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.81 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.90 ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มด้านการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 44.47 ประกอบด้วย 1 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านการแก้ไขปัญหา (Problem solving)

การแก้ไขปัญหา (Problem solving)	น้ำหนักองค์ประกอบ
Generative AI สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	0.90

1.2 กลุ่มด้านการวิเคราะห์และแก้ไขได้ในทันที (Real-time Analysis and Solve problem) ที่เปลี่ยนจากชื่อเดิม โดยการรวมองค์ประกอบด้าน การแก้ไขปัญหา การสนับสนุนแบบเรียลไทม์ และการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 20.05 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านการวิเคราะห์และแก้ไขได้ในทันที (Real-time Analysis and Solve problem)

การวิเคราะห์และแก้ไขได้ในทันที (Real-time Analysis and Solve problem)	น้ำหนักองค์ประกอบ
Generative AI สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.65
Generative AI มีการจัดเก็บข้อมูลแบบเรียลไทม์ และจะจัดเก็บข้อมูลทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง	0.88
Generative AI สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ	0.52
Generative AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้จากหลายแหล่ง ทั้งข้อมูลในรูปแบบของตัวเลข ตัวหนังสือ หรือรูปภาพ เป็นต้น	0.53

2. ปัจจัยองค์ประกอบด้านองค์กร (Organization Context) ผลการทดสอบความเหมาะสม พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.87 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบด้านองค์กร จาก 5 องค์ประกอบ สามารถจัดกลุ่มและได้องค์ประกอบใหม่เป็น 2 องค์ประกอบด้วยกัน โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Cumulative Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 61.55 ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) อยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.71 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 0.83 ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มด้านปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ที่เปลี่ยนจากชื่อเดิมโดยการรวมองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร ความพร้อมของทรัพยากร และการสนับสนุนด้านการอบรม มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 48.02 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors)

ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors)	น้ำหนักองค์ประกอบ
องค์กรมีวัฒนธรรมในการส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าและข้อดีของการใช้เทคโนโลยี Generative AI	0.66
องค์กรมีวัฒนธรรมในการส่งเสริมให้พนักงานใช้เทคโนโลยี Generative AI มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	0.71
องค์กรมีทรัพยากรด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยี Generative AI ที่เพียงพอ	0.74
องค์กรจ้างบุคลากรทางมีความสามารถด้านเทคโนโลยี Generative AI มาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงาน	0.77
องค์กรมีชั่วโมงการฝึกอบรมให้กับพนักงานด้านการใช้เทคโนโลยี Generative AI ที่เหมาะสม	0.81
องค์กรมีโปรแกรมการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี Generative AI โดยเฉพาะ	0.73

2.2 กลุ่มด้านสมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 13.53 ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านสมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency)

สมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency)	น้ำหนักองค์ประกอบ
รับรู้ถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยี Generative AI มาใช้ในการทำงาน	0.83
สามารถทดลองใช้เทคโนโลยี Generative AI ได้ด้วยตนเอง	0.82

3. ปัจจัยองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environment context) ผลการทดสอบความเหมาะสม พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.65 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม จาก 2 องค์ประกอบสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งสื่อถึงองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ให้การสนับสนุนองค์กร โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Cumulative Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 66.79 ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) อยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.76 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.87 แสดงดังตารางที่ 5 โดยค่าน้ำหนักสูงสุดคือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้ถือหุ้น ที่มีผลต่อการนำ Generative AI มาใช้

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Support)

การสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Support)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เห็นด้วยว่าการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ถือหุ้นเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี Generative AI มาใช้	0.80
การได้รับการสนับสนุนจากผู้ถือหุ้นมีผลต่อการนำเทคโนโลยี Generative AI มาใช้	0.87
ผู้ถือหุ้นควรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและการใช้ Generative AI	0.78

4. การรับรู้ถึงประโยชน์ ผลการทดสอบความเหมาะสม พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.64 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จาก 2 องค์ประกอบ สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการแสดงถึงประโยชน์ที่ผู้ใช้งานรับรู้จากการใช้ Generative Chatbot โดยมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 60.87 ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) อยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.75 ถึง 0.84 แสดงดังตารางที่ 6 โดยค่าน้ำหนักสูงสุดคือ Generative AI ทำให้ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่ามากขึ้น

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived usefulness)

การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived usefulness)	น้ำหนักองค์ประกอบ
Generative AI ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้	0.75
Generative AI ทำให้ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่ามากขึ้น	0.84
คาดหวังว่า Generative AI จะช่วยให้พนักงานทำงานได้สะดวกสบายยิ่งขึ้น	0.76

5. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ผลการทดสอบความเหมาะสม พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.65 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน จาก 2 องค์ประกอบ สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความง่ายในการใช้งาน Generative Chatbot ที่ผู้ใช้งานรับรู้ โดยมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 60.62 ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) อยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.62 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.81 แสดงดังตารางที่ 7 โดยค่าน้ำหนักสูงสุด คือ Generative AI มีโครงสร้างเว็บไซต์ที่ดี ใช้งานได้ง่าย

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived of Ease of Use)

การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived of Ease of Use)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยี Generative AI สามารถเรียนรู้ได้ง่าย และรวดเร็ว	0.79
Generative AI มีโครงสร้างเว็บไซต์ที่ดี ใช้งานได้ง่าย	0.81
เทคโนโลยี Generative AI สามารถใช้งานได้ง่าย	0.74

6. การรับรู้ถึงความเสี่ยง ผลการทดสอบความเหมาะสม พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.50 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงความเสี่ยง จาก 2 องค์ประกอบ สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความเสี่ยงในการใช้งาน Generative Chatbot ที่ผู้ใช้งานรับรู้ โดยมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 75.08 ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) อยู่ที่ 0.75 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ที่ 0.87 แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านการรับรู้ถึงความเสี่ยง (Perceived Risk)

การรับรู้ถึงความเสี่ยง (Perceived Risk)	น้ำหนัก องค์ประกอบ
รับรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมีความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดและข้อมูลจะรั่วไหลได้	0.87
รู้ว่าข้อมูลส่วนตัวหรือข้อมูลขององค์กรอาจถูกโจรกรรมได้ แม้จะใช้ Generative AI ก็ตาม	0.87

7. การยอมรับเทคโนโลยี Generative Chatbot ผลการทดสอบความเหมาะสม พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.50 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี Generative Chatbot จาก 2 องค์ประกอบ สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการแสดงถึงการยอมรับใน Generative Chatbot ของผู้ใช้งาน โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Cumulative Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 73.97 ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) อยู่ที่ 0.74 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ที่ 0.86 แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มด้านการยอมรับเทคโนโลยี Generative Chatbot (Behavior Intention to Use)

การยอมรับเทคโนโลยี Generative Chatbot (Behavior Intention to Use)	น้ำหนัก องค์ประกอบ
ในช่วงเริ่มต้นการใช้งานเทคโนโลยี Generative AI มีความตั้งใจศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการนำเทคโนโลยีนี้มาประยุกต์ใช้ในธุรกิจ	0.86
จะติดตามข่าวสารการพัฒนาเทคโนโลยี Generative AI เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจอยู่เสมอ	0.86

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ EFA แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI มาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม มาตาพุดแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี 2) องค์ประกอบด้านองค์กร 3) องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม 4) การรับรู้ถึงประโยชน์ 5) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และ 6) การรับรู้ถึงความเสี่ยง และมีกลยุทธ์ในการสร้างการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุด จังหวัดระยอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานในองค์กรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุดแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการจัดเก็บข้อมูลแบบเรียลไทม์ของ Generative AI รองลงมาคือ ความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้จากหลายแหล่ง หลายรูปแบบอย่างถูกต้องแม่นยำ เนื่องจากในช่วงเริ่มต้นการใช้งานเทคโนโลยี Generative AI พนักงานจะมีความตั้งใจศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการนำเทคโนโลยีนี้มาประยุกต์ใช้ในธุรกิจ และจะติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saetra (2023) ที่กล่าวว่า โครงสร้างระบบปัญญาประดิษฐ์ที่มีระบบ

อัลกอริทึมแบบ Generative Model สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเองปรับปรุงด้านความเร็ว คุณภาพมาตรฐาน และประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา คชรัฐแก้วฟ้า (2566) ที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในการใช้ ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน และปัจจัยทัศนคติ ส่งผลเชิงบวกอย่าง มีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Behavioral Intention)

2. ปัจจัยองค์ประกอบด้านองค์กร เป็นปัจจัยที่มีต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานในองค์กรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุดแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานในองค์กรมากที่สุดคือ สมรรถนะ บุคคลากรในด้านของการรับรู้ และความสามารถในการทดลองใช้ Generative AI ด้วยตนเอง รวมถึงการสนับสนุนด้านการอบรมและให้ความรู้แก่พนักงานจากองค์กร การจ้างพนักงานเฉพาะทางที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยี Generative AI มาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงาน เนื่องจากองค์กรมีชั่วโมงการฝึกอบรมให้กับพนักงานด้านการใช้ เทคโนโลยี Generative AI ที่เหมาะสม มีทรัพยากรด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีที่เพียงพอ อีกทั้งพนักงานรับรู้ถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยี Generative AI มาใช้ในการทำงาน และทดลองได้ด้วยตนเอง ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพัฒน์ ศรีจันทร์ (2567) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มีความพร้อมต่อเทคโนโลยีใหม่ มักมี วัฒนธรรมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พนักงานมักจะเต็มใจที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่และองค์กรมักมีการให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมเทคโนโลยีและการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางธุรกิจ ดังนั้น วัฒนธรรมและความพร้อมต่อ เทคโนโลยีใหม่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมาก

3. ปัจจัยองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานในองค์กรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุดแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานในองค์กรมากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้ถือหุ้น ในด้านการสนับสนุนในให้นำเทคโนโลยี Generative AI มาใช้ การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ถือหุ้นในการพัฒนานโยบายขององค์กร และการที่ผู้ถือหุ้นมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและการใช้ Generative AI เนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนจากผู้ถือหุ้นมีผลต่อการนำเทคโนโลยี Generative AI มาใช้ และมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาและการใช้ Generative AI จึงทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล ชูยศสกุล (2565) ที่กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนของผู้บริหารสูงสุดมีผลต่อวัฒนธรรมและการแข่งขันของ องค์กร การนำเอาธุรกิจเล็กทรอนิกส์มาใช้มีประโยชน์ต่อธุรกิจขนาดกลางและย่อม และส่งผลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของธุรกิจด้วย

4. ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานในองค์กรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุดแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัย พบว่า ประโยชน์ ของ Generative AI ที่ทำให้พนักงานยอมรับในเทคโนโลยีได้คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่าง คุ่มค่า รองลงมาคือ ช่วยให้พนักงานทำงานได้สะดวกสบายยิ่งขึ้น และความสามารถในการช่วยลดค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน เนื่องจากองค์กรมีการปลูกฝังให้พนักงานใช้ทรัพยากรภายในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า และตระหนักให้เห็น ว่า Generative AI สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้กับองค์กรได้ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวิส ปฐมกุลนิธิ (2560) ที่กล่าวว่า การรับรู้ประโยชน์ด้านความสามารถของเทคโนโลยีที่สามารถช่วยให้การดำเนินงาน มีความสมบูรณ์และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับใน เทคโนโลยีนั้นได้

5. ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน เป็นปัจจัยที่มีต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานในองค์กรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุดแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานในด้านมีโครงสร้างเว็บไซต์ที่ดี ใช้งาน ได้ง่าย รองลงมาคือ เรียนรู้ได้ง่าย และรวดเร็ว เนื่องจาก Generative AI มีรูปแบบการใช้งานที่สะดวกง่าย ไม่ยุ่งยาก

และรวดเร็ว จึงทำให้เกิดการยอมรับในการใช้งาน Generative AI ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา บุญรินทร์ (2563) ที่กล่าวว่า การที่เทคโนโลยีสามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างครบถ้วน สามารถทำให้ผู้ใช้งานรู้สึกถึงความสะดวกและความเป็นมิตรของเทคโนโลยีที่จะก่อให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีนั้นๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคจิรา สุคัสสิทธิ์ และปราโมทย์ ลีอนาม (2564) ที่กล่าวว่า การที่เทคโนโลยีมีระบบช่วยเหลือ ให้คำอธิบายส่วนต่างๆ มีระบบโครงสร้างเว็บไซต์ที่ดี และให้การให้คำแนะนำแบบโต้ตอบ เพื่อช่วยเหลือระหว่างการใช้งาน หรือเมื่อเกิดปัญหาในการใช้งานจะทำให้เกิดการยอมรับในเทคโนโลยีได้

6. ปัจจัยการรับรู้ถึงความเสี่ยง เป็นปัจจัยที่มีต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Generative AI ของพนักงานในองค์กรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการรับรู้ความเสี่ยงในด้านความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดและข้อมูลจะรั่วไหลได้จากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ว่าคุณข้อมูลส่วนตัวหรือข้อมูลขององค์กรอาจถูกโจรกรรมได้ แม้จะใช้ Generative AI ก็ตาม เนื่องจากพนักงานที่ใช้งาน Generative AI มีความกังวลในเรื่องของการรั่วไหลของข้อมูลส่วนตัว จึงส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัช ชลายนนาวิณ (2563) ได้กล่าวว่า ความเสี่ยงยังคงเป็นสิ่งที่น่ากังวล ทำให้มนุษย์ไม่กล้าที่จะใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับเรื่องสำคัญ ดังนั้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ต่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มาตรการในการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ จึงเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นและช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. องค์กรประกอบด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างการรับรู้ถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการจัดเก็บข้อมูลแบบเรียลไทม์ และความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้จากหลายแหล่ง หลายรูปแบบอย่างถูกต้องแม่นยำของ Generative AI เพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับนวัตกรรมได้ง่ายขึ้น

2. องค์กรประกอบด้านองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านของการรับรู้ การอบรมและให้ความรู้แก่พนักงาน และความสามารถในการทดลองใช้ Generative AI ด้วยตนเอง รวมถึงการสนับสนุนด้านการจ้างพนักงานเฉพาะทางที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีมาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงาน

3. องค์กรประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้ถือหุ้นขององค์กรเกิดการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยี Generative AI ภายในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างนโยบาย พัฒนาระบบการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีอย่างกระตือรือร้น

4. การรับรู้ถึงประโยชน์ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้พนักงานผู้ใช้งานเกิดการรับรู้ในประโยชน์ของเทคโนโลยีด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การแนะนำ ชี้แนะ การกล่าวสอน การทำสื่ออบรม เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ในประโยชน์ของเทคโนโลยีได้ และเกิดการยอมรับในเทคโนโลยี

5. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ผู้บริหารควรสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้ถึงคุณภาพมาตรฐานของเว็บไซต์ ที่สามารถเรียนรู้ได้ง่ายและรวดเร็วให้กับพนักงาน ด้วยการสาธิตวิธีการใช้ การอบรมให้ความรู้ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน Generative AI

6. การรับรู้ถึงความเสี่ยง ผู้บริหารควรแจ้งให้พนักงานทราบถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการใช้งาน Generative AI เช่น การถูกโจรกรรมข้อมูล หรืออาจเกิดเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการใช้งาน เทคโนโลยีมากขึ้น เกิดการยอมรับในความเสี่ยงที่มี และยอมรับในเทคโนโลยีนั้นได้อย่างแท้จริงและนำมาเข้ามาใช้งานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับงานวิจัยในครั้งถัดไป ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานอื่นในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นักสร้างมาใช้ในการองค์กร ว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้อหรือไม่ และเพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นักสร้าง ของพนักงานในองค์กร อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). *การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. บริษัทธรรมสาร.
- ณัช ชลายนนาวิน. (2563). *มาตรการที่เหมาะสมในการกำหนดแนวทางการประเมินและจัดการความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนพล ชยุตสกุล (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (2566). *การยอมรับนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ Generative AI*. ธนาคารไทยพาณิชย์.
- พิรพัฒน์ จันท. (2566). *ระบบแชทบอทอัจฉริยะเพื่อการให้คำปรึกษาทางการเรียน กรณีศึกษาคณะวิชาของมหาวิทยาลัยศรีปทุม*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภักจิรา สุศักดิ์ และปราโมทย์ ลีอนาม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้แอปพลิเคชันธุรกรรมทางการเงินในกลุ่มผู้สูงอายุในช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19*. *Journal of Information Science and Technology*, 11(2), 62–71.
- รัตติยา บุญรินทร์. (2563). *การศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนา Social Listening Platform เพื่อรวบรวมแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศวัส ปฐมกุลนิต. (2560). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารยูโอบีจำกัด (มหาชน) สายงานเครือข่ายสาขาและดิจิทัล (Channels & Digitalization) ในเขต 7*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริพัฒน์ ศรีจันทร์. (2567) *ความสามารถเชิงพลวัตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: เอกสารเชิงหลักการ. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(2), 81–94.
- สุพัตรา วังเย็น. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ที่ใช้สำหรับประมวลผลข้อมูลทางบัญชี กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อภิสร คชรัฐแก้วฟ้า. (2566). *การศึกษาผลกระทบจากการยอมรับใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรพรรณ คงมาลัย และอัญญา ดิษฐานนท์. (2562). *เทคนิควิจัย ด้านการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถไกร พันธุ์ภักดี. (2559). *การเปรียบเทียบผลการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดทุนทางสังคมระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน*. *วารสารบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 11(2), 46–61.

References

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper Collins Publishers.
- Crawford, M., & Benedetto, A. D. (2014). *New products management* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Damir, D. (2021). Attitudes of Croatian consumers about mobile messenger chatbots. *Journal of Information and Organizational Sciences*, 45(2), 23–36. <https://doi.org/10.31341/jios.45.2.13>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 318–339.
- Knuutila, A., Neudert, L., & Howard, P. (2020). *Global fears of disinformation: Perceived internet and social media harms in 142 countries*. Oxford University.
- Lim, N. (2003). Consumers' perceived risk: Sources versus consequences. *Electronic Commerce Research and Applications*, 2(3), 216–228.
- Roberts, N., Jeyaraj, A., & Pullin, J. E. (2023). Assessing the connections among top management support, IT assimilation, and the business value of IT: A meta-analysis. *Journal of the Association for Information Systems*, 24(1), 107–135. <https://doi.org/10.17705/1jais.00772>
- Rogers, E.M., & Singhal, A. (2003). Empowerment and communication: Lessons learned from organizing for social change. *Annals of the International Communication Association*, 27(1), 67–85.
- Sætra, H. S. (2023). *Technology and sustainable development: The promise and pitfalls of technosolutionism*. Routledge.
- Tornatzky, L., & Fleischer, M., (1990). *The Processes of Technological Innovation*. Lexington Books.

คณะผู้เขียน

แพรวพัชร์ จิระเดชะ

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

email: praewpat.jir@dome.tu.ac.th

อรพรรณ คงมาลัย

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

email: korapan@tu.ac.th

ประสิทธิภาพการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษากรมชลประทาน
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Organizational Management Efficiency in the Digital Age:
Case Study of Royal Irrigation Department, Thailand

จิรัตติกาล สุขสิงห์¹ สิปปณรงค์ กาญจนวงศ์ไพศาล^{2*} และภูริ จิตลดาพร³

สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน¹

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา²

สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น³

Jirattikarn Suksing¹ Sipnarong Kanchanawongpaisan^{2*} and Poori Chitladaporn³

Irrigation Office 11, Royal Irrigation Department¹

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University²

Language Institute, Khon Kaen University³

Received: February 8, 2024

Revised: February 28, 2024

Accepted: February 28, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาและการปรับตัวของหน่วยงานกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) เพื่อศึกษาการปรับตัวขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลของกรมชลประทาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรภาครัฐทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในปัจจุบัน จากทฤษฎีระบบราชการของ Weber, M. (1992) และทฤษฎีการจัดการสาธารณะแบบใหม่ของ Hood, C. (1991) ผลการศึกษาพบว่า กรมชลประทานได้ทำการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น 4 ปี และระยะยาว 20 ปี ไว้อย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายหลักคือการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ “องค์กรอัจฉริยะ” จนส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีความคล่องตัวภายในองค์กร ลดปัญหาความล่าช้าในการทำงาน ลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่จำเป็น เกิดความโปร่งใสในการทำงาน และการให้บริการแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้อย่างเป็นระบบ สิ่งที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปสู่การพัฒนา นโยบายและการปฏิรูปองค์กรให้แก่ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลยุทธ์ประสิทธิภาพการบริหารงานในยุคดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ และสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร การศึกษานี้ยังค้นพบว่า กรมชลประทานสามารถบูรณาการ แนวคิดทฤษฎีระบบราชการของ Weber, M. (1992) กับทฤษฎีการจัดการสาธารณะแบบใหม่ของ Hood, C. (1991) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถปรับใช้กับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในปัจจุบัน สร้างความเข้าใจทางทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลและมีอิทธิพลต่อนโยบาย แนวปฏิบัติขององค์กร และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบริการสาธารณะทั่วโลก

*สิปปณรงค์ กาญจนวงศ์ไพศาล (Corresponding Author)

e-mail: sipnarong.ka@ssru.ac.th

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารองค์กร การจัดการสาธารณะแบบใหม่ องค์กรอัจฉริยะ

Abstract

This article examined the Royal Irrigation Department's development and adaptation model, Department of Agriculture and Cooperatives. The research aimed to 1) explore the adaptation of government organizations in the digital era and 2) assess the efficiency of organizational management in this context of Royal Irrigation Department. Every government agency must immediately prioritize this matter according to Weber's (1992) theory of bureaucracy and Hood's (1991) new public management theory. The study discovered that The Royal Irrigation Department successfully modernized the organization into the digital age and established well-defined policies and operational strategies for both a 4-year short-term and a 20-year long-term, drawing from Weber's (1992) theory of bureaucracy and Hood's (1991) new public management theory. The primary objective was to transition the firm into an "Intelligent organization" to enable flexible working, minimize work delays and eliminate needless operational procedures with an aim to create transparency at work and enhance the efficacy of services for the public by implementing technologies methodically. Findings of this investigation can be utilized in policy formulation and organizational transformation for policymakers about the effectiveness of strategies and management efficiency of public sectors in the digital age resulting in organizational transformation. This research discovered that The Royal Irrigation Department may efficiently incorporate Weber's (1992) bureaucratic theory with Hood's (1991) new public management theory. This may also be used to address the current issues of digital transformation. Moreover, it can develop a theoretical comprehension of the operations of government institutions in the digital era and can influence policy and organizational principles which may impact the quality of public services globally.

Keywords: Organizational Management Efficiency, New Public Management, Intelligent Enterprise

บทนำ

ในยุคปัจจุบันถือเป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม รวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อน และการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สรโรชินี ศิริวัฒนา, 2565) หลายธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทั้งใน แนวรับ และแนวรุกอย่างต่อเนื่องตลอดจนวิธีการสื่อสารการตลาด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้องค์กร มีขีดความสามารถในการแข่งขันได้ทัดเทียมกับคู่แข่ง ทั้งนี้ เพื่อความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพขั้นตอนการดำเนินงาน และลดต้นทุนต่าง ๆ ลงได้ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้โดยตรง และผู้บริโภคก็สามารถเข้าถึง ผู้ประกอบการได้โดยตรงเช่นกัน ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างเช่นในปัจจุบัน ประสิทธิภาพของการจัดการ องค์กรได้กลายเป็นรากฐานที่สำคัญของความสำเร็จในภูมิทัศน์ธุรกิจที่พัฒนาอย่างรวดเร็วและการพัฒนาดังกล่าวยังเป็น จุดเชื่อมต่อสำคัญระหว่างการดำเนินงานในรูปแบบเดิมกับการพัฒนาในยุคดิจิทัล (Bharadwaj et al., 2013) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการทำงานแบบดั้งเดิม ได้เปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดการในรูปแบบเดิมให้เกิดเป็น รูปแบบการดำเนินงานแบบใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทาย และโอกาสใหม่ ๆ ขององค์กรเช่นเดียวกัน เช่น เกิดการ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่รูปแบบการทำงานที่อาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการ การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่

อาศัยมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนมาเป็นอาศัยการทำงานของระบบเครือข่ายมากขึ้น สำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก Hess และคณะ (2016) ได้ให้ความสำคัญถึงความจำเป็นที่ยุคดิจิทัลต้องมีพร้อมทั้งการประเมินกลยุทธ์การจัดการใหม่ เพื่อควบคุมศักยภาพของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สิ่งที่องค์กรต้องมีคือการพัฒนา และการลงทุนด้านเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น จากเดิมที่มักมุ่งเป้าการลงทุนไปที่ต้นทุนของสินค้าและค่าแรงงาน แต่ในปัจจุบัน องค์กรต้องมีการวางแผนการลงทุนทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการลงทุนที่สูงในระยะแรก แต่จะสามารถใช้งานได้ในระยะยาวหากมีการปรับปรุงใหม่อยู่เสมอ

ความหลากหลายใน และความสะดวกในการใช้งานของเครื่องมือทางดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ได้ปฏิวัติวิธีการดำเนินงานการสื่อสาร และการตัดสินใจขององค์กรทั้งภายใน และภายนอก (วรัชญ์ ครุจิต, 2561) การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนี้มีความจำเป็นต้องการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการแบบดั้งเดิม ดังที่ Iansiti & Lakhani (2014) ให้เหตุผลว่าองค์กรต้องใช้แนวทางที่มีความคล่องตัว (AGILE) ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นขององค์กรในยุคปัจจุบันที่ต้องการความคล่องตัว ความรวดเร็วในการตัดสินใจ และปรับเปลี่ยน (Adaptation) ได้มากขึ้นในการจัดการองค์กร นอกจากนี้ผลกระทบของการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัลต่อพลวัตของพนักงาน ทักษะคติในการทำงาน การปรับเปลี่ยนความคิดและการยอมรับการใช้เทคโนโลยี รวมไปถึงโครงสร้างองค์กรจะสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในบทบาทของผู้นำในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้ (Kane et al., 2015)

ความสำคัญ และความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกี่ยวโยงไปถึงองค์กรภาครัฐในทุกภาคส่วน หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เหมือนใครในการเปิดรับประสิทธิภาพในการทำงานในยุคดิจิทัล ซึ่งมักจะต้องเผชิญกับระบบและรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติสืบต่อกันมาเช่นการทำงานด้วยเอกสาร ด้วยระบบการอนุมัติ ขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยากในการบังคับบัญชา (อุดมโชค อาชาวิมลกิจ, 2565) อย่างไรก็ตาม อุปสรรคของระบบราชการในรูปแบบดั้งเดิม และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงผู้รับบริการที่มีความแตกต่างกันยังมีประเด็นที่ต้องมีการปรับตัวเร่งด่วนเนื่องจากมีความแตกต่างกันถ้าเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนแล้ว สิ่งเหล่านี้ก็ยังเป็นปัญหาใหญ่ที่ทำให้องค์กรภาครัฐจะต้องประสบกับปัญหาในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันต่อการพัฒนาตามยุคสมัย (Mergel et al., 2019) แต่ในความเป็นจริงในยุคดิจิทัลอย่างในปัจจุบัน องค์กรภาครัฐไม่เพียงแต่จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เท่านั้นแต่ยังต้องมีกระบวนการคิด และวางแผนตั้งแต่ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับกรอบการทำงาน การบริหาร และกลยุทธ์องค์กรอีกด้วย (Gil-Garcia et al., 2014) ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรในภาครัฐยังต้องคำนึงถึงอีกหลายด้าน เช่น ด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการส่งมอบบริการที่ได้รับการปรับปรุงให้ทันต่อความต้องการของประชาชนผู้เข้ารับบริการ (Luna-Reyes & Gil-Garcia, 2014) ความคาดหวังของประชาชนมีการพัฒนาไป สะท้อนถึงประสบการณ์ดิจิทัลในภาคเอกชน จึงกดดันให้องค์กรภาครัฐต้องคิดค้นและปรับปรุงประสิทธิภาพ (Dunleavy et al., 2006) นอกจากนี้ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ความเข้าใจในการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ และการเข้าถึงเทคโนโลยีของคนในองค์กร และผู้เข้ารับบริการทำให้เกิดความท้าทายใหม่ที่จะส่งผลให้ องค์กรภาครัฐที่มุ่งมั่นที่จะให้บริการอย่างเท่าเทียมกันต้องคำนึงถึง เช่น การเข้าถึง และการใช้งานบัตรประชาชนดิจิทัล (Digital ID) ที่ภาครัฐมุ่งมั่นจะให้ประชาชนมีการใช้อย่างแพร่หลาย แต่กลับยังติดปัญหาเรื่องการเข้าถึงของเทคโนโลยี การสื่อสารให้ประชาชนได้มีความเข้าใจอย่างเพียงพอของภาครัฐ และความสามารถในการใช้งานของประชาชนที่ยังมีความแตกต่างกันอยู่มาก จึงมีการใช้งานอย่างจำกัดและไม่สามารถเข้าถึงการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามจุดมุ่งหมายของภาครัฐ (กัลยาณี แก้วเมือง, และคณะ, 2566)

กรมชลประทานเริ่มให้บริการแก่ประชาชนไทยตั้งแต่ รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โดยมีการขุดคลองคลอง และขุดคลองขึ้นใหม่ในบริเวณทุ่งราบภาคกลางจำนวนมาก ดำเนินการโดยเอกชน เมื่อ พ.ศ. 2431 เริ่มขุดคลองเมื่อ พ.ศ. 2433 จุดมุ่งหมายเพื่อควบคุมการเก็บกักน้ำเพื่อการเพาะปลูก และสร้างประตูเรือสัญจร เพื่อการคมนาคมขนส่งทางน้ำตลอดทั้งปีให้แก่ประชาชน สืบเนื่องถึงปัจจุบันกรมชลประทานได้กำหนดความรับผิดชอบขององค์กรไว้ว่า

“พัฒนาแหล่งน้ำ ตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอ และจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภท เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ”

โดยการบริหารงานขององค์กรแบ่งอำนาจหน้าที่ออกเป็น สำนักงานชลประทานที่ 1-17 แยกตามเขตการดูแล เฉพาะในแต่ละสำนักงาน เพื่อการบริหารงานที่คล่องตัว และในปัจจุบัน กรมชลประทานได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า

“กรมชลประทานเป็นองค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่า การบริการ ภายในปี 2580”

จากการกำหนดวิสัยทัศน์จะ พบว่า กรมชลประทานซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐ ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นมาเป็น ระยะเวลาานานแต่ในปัจจุบันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเปลี่ยนให้ กลายเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยมีกรร่าง “แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมชลประทาน ปี พ.ศ. 2564–2568” ที่มีการกำหนด นโยบายที่มีความชัดเจนในการนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ และมีแบบแผน (กรมชลประทาน, 2566)

บทความนี้มุ่งเน้นศึกษาประสิทธิภาพการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล โดยทำการศึกษาหน่วยงาน กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของชีวิต ประชาชนคนไทยที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รวมถึงเป็นกรมชลประทานในยุคปัจจุบันเป็นหนึ่งในองค์กร ภาครัฐ ที่มีวิสัยทัศน์ในการปรับเปลี่ยนองค์กร สู่ “องค์กรอัจฉริยะ” ซึ่งถือเป็นการตอบรับกับยุคสมัยที่กำลัง เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยการศึกษาใช้หลักแนวคิดทฤษฎี ประสิทธิภาพการบริหารองค์กรต่าง ๆ เพื่อผลที่ได้ จะสามารถนำไปปรับใช้แก่องค์กรภาครัฐ อื่น ๆ ที่มีขนาดใกล้เคียงกันหรือมีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติในรูปแบบ เดียวกันต่อไป

เนื้อหา

ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber และการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber ซึ่งกำหนดขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 เป็นกรอบสำหรับการทำ ความเข้าใจโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิมในหน่วยงานราชการ (Weber, M. 1992) โดยสรุปองค์การแบบระบบราชการ ตามแนวคิดของ (Max Weber) จะประกอบด้วยโครงสร้าง พื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการได้แก่ 1) ลำดับชั้น (Hierarchy) 2) หน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility) 3) หลักแห่งเหตุผลสมผล (Rationality) 4) การมุ่งสู่ ผลสำเร็จ (Achievement Orientation) 5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะด้าน (Differentiation, Specialization) 6) ระเบียบวินัย (Discipline) 7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization) องค์กรประกอบเหล่านี้ได้รับการออกแบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสามารถในการคาดการณ์ได้ของการบริหารงาน (सरอรธท ทาปลัด และคณะ, 2566) ความที่องค์กรภาครัฐเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และมีความจำเป็นที่จะต้องมีการ เปลี่ยนในยุคดิจิทัล ทฤษฎีระบบราชการ สามารถนำมาวิเคราะห์ในการประเมินผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล ต่อองค์กรภาครัฐดังต่อไปนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงลำดับชั้นการบริหารงาน เทคโนโลยีดิจิทัลมีศักยภาพในการทำให้โครงสร้างลำดับชั้น แบบดั้งเดิมเป็นลักษณะแนวราบมากขึ้น ส่งเสริมรูปแบบองค์กรที่มีการกระจายอำนาจและยืดหยุ่นมากขึ้น (Bretschneider, 2003) และการเปลี่ยนแปลงนี้สามารถนำไปสู่การตัดสินใจที่รวดเร็วขึ้น และการกำกับดูแล ที่ตอบสนองมากขึ้น แต่ยังคงขัดแย้งกับบรรทัดฐานของระบบราชการที่กำหนดไว้ด้วย

2. สร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การเปลี่ยนแปลงองค์กรยุคดิจิทัลของ ภาครัฐสามารถนำไปสู่รูปแบบการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนรูปแบบ การทำงาน และลดการแบ่งแยกระดับชั้น ซึ่งเป็นเรื่องปกติในระบบราชการ เครื่องมือดิจิทัลจะสามารถช่วยให้เกิด การทำงานแบบข้ามฝ่าย สอดประสานร่วมกันได้อย่างลงตัวมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ไหลลื่นไม่ติดขัดขึ้นตอน

ทางราชการบูรณาการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรภาครัฐได้ แต่อาจเกิดการขัดแย้งกับการทำงานในรูปแบบเดิม และความรับผิดชอบแบบเดิม ๆ (Fountain, 2001)

3. ลดกฎเกณฑ์ และขั้นตอนที่เป็นทางการ โดยปกติระบบราชการแบบดั้งเดิมจะต้องพึ่งพากฎ และขั้นตอนที่เป็นทางการอย่างมากทำให้เกิดการเสียเวลาทั้งผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการแต่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล จะช่วยส่งผลให้เกิดกระบวนการที่ปรับตัว และคล่องตัวมากขึ้น การให้บริการภาครัฐ และบริการดิจิทัลจำเป็นต้องมีความสมดุลระหว่างการรักษาฐานะเปรียบที่จำเป็น และความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อลดกฎระเบียบ และขั้นตอนในการทำงานที่ยากต่อการขับเคลื่อน (Dunleavy et al., 2006)

4. เกิดการปรับปรุงระบบราชการให้ทันสมัยและทันต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับโครงสร้างระบบราชการไม่ได้เป็นเพียงการนำเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เท่านั้น แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลักจริยธรรม และแนวปฏิบัติขององค์กรภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงนี้สามารถนำไปสู่บริการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส และยึดถือพลเมืองเป็นศูนย์กลางมากขึ้น โดยปรับระบบราชการแบบดั้งเดิมให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคดิจิทัล (Luna-Reyes & Gil-Garcia, 2014).

ทฤษฎีการจัดการสาธารณะแบบใหม่ (The new Public Management and Digital Transformation: NPM)

การจัดการสาธารณะแบบใหม่ (The new Public Management and Digital Transformation: NPM) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการจัดการองค์กรภาครัฐ ด้วยรากฐานของหลักการของประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และแนวทางการบริการสาธารณะ (รัฐธรรมนุญ โมลาแสง, 2566) ซึ่งเป็นการนำแนวปฏิบัติของภาคเอกชนมาใช้ในการจัดการภาครัฐ (Hood, C, 1991) รวมถึงการมุ่งเน้นไปที่การวัดประสิทธิภาพ การจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และการส่งมอบบริการที่เน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Osborn & Gaebler, 1993) โดยที่ทฤษฎีนี้มีข้อสังเกตที่จะต้องพิจารณาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารองค์กรได้ ดังนี้

1. การมีประสิทธิภาพ และการให้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ตัวอย่างเช่น การที่องค์กรสามารถสร้างช่องทางการให้บริการ หรือแพลตฟอร์มในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งแก่ผู้รับบริการ และการบริหารงานในองค์กรจะสามารถช่วยให้กระบวนการทำงาน และการให้บริการมีความคล่องตัวมากขึ้น และอำนวยความสะดวกในการติดตามผล ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ (Margetts & Dunleavy, 2013) นอกจากนี้ การนำแนวคิดริเริ่มของรัฐบาลที่นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของการจัดการสาธารณะแบบใหม่ (NPM) ในการปรับปรุงการให้บริการ โครงการริเริ่มเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้บริการภาครัฐเข้าถึงได้ โปร่งใส และเป็นมิตรต่อผู้ใช้งานมากขึ้น โดยสะท้อนถึงจุดมุ่งเน้นการบริการลูกค้าของภาคเอกชน (Cordella & Bonina, 2012)

2. เกิดความรับผิดชอบ และความโปร่งใส เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยให้เกิดความรับผิดชอบและความโปร่งใสแก่องค์กรได้ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของ การจัดการสาธารณะแบบใหม่ (NPM) แพลตฟอร์มออนไลน์และระบบการรายงานแบบดิจิทัล จะช่วยให้การดำเนินงานของรัฐบาลและกระบวนการตัดสินใจมีความโปร่งใสมากขึ้น (Bovens & Zouridis, 2002) และยังสามารถนำไปสู่ความไว้วางใจของผู้ใช้บริการและบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะสามารถสะท้อนไปถึงความรับผิดชอบในเชิงสาธารณะที่เพิ่มมากขึ้น

3. เกิดความท้าทายในการยอมรับทางดิจิทัล แม้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการสาธารณะแบบใหม่ (NPM) จะมีข้อดีในการนำมาใช้ แต่ความท้าทายที่สำคัญประการหนึ่งคือความไม่เท่าเทียม หรือความเหลื่อมล้ำทางการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งอาจรุนแรงขึ้นหากไม่ได้รับการจัดการอย่างระมัดระวังและอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การเปลี่ยนไปใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเรื่องยากในรูปแบบการทำงานแบบดั้งเดิมขององค์กรภาครัฐ (Heeks & Bailur, 2007)

การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานและประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมชลประทาน

จากทฤษฎีทฤษฎีระบบราชการของ Weber, M. (1992) ทฤษฎีการจัดการสาธารณะแบบใหม่ ของ Hood (1992) พบว่า ถึงแม้กรมชลประทานจะเป็นองค์กรภาครัฐที่ก่อตั้งมาตั้งแต่สมัย รัชกาลที่ 5 แต่องค์กรก็ยังมีพัฒนา อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยน โดยเห็นได้จาก วิสัยทัศน์ “องค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี 2580” ซึ่งเป็นแผนระยะยาว ถึง 20 ปี และมุ่งเน้นที่ความเป็นองค์กร อัจฉริยะ รวมทั้งแผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ.2564-2568 ซึ่งเป็นแผนย่อยระยะ 4 ปี จากแผนหลัก อีกทั้งยังมีค่านิยม องค์กร จากคำว่า **WATER** แยกเป็น

Work Smart	เก่งงาน เก่งคิด
Accountability	รับผิดชอบงาน
Teamwork & Networking	ร่วมมือร่วมประสาน
Expertise	เชี่ยวชาญงานที่ทำ
Responsiveness	นำประโยชน์สู่ประชาชน

จากค่านิยมองค์กร พบว่า กรมชลประทานมีการนำหลักคิดของ Weber, M. (1991) และทฤษฎีการจัดการ สาธารณะแบบใหม่ (NPM) มาปรับใช้แก่องค์กร มีการขับเคลื่อนและบูรณาการอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม เช่น มีการ พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการบริการที่หลากหลายแก่ประชาชนผู้ใช้บริการจากทางหน้า เว็บไซต์ของกรมฯ (ภาพที่ 1 และภาพที่ 2)



ภาพที่ 1 ภาพข้อมูลข่าวสารให้บริการหน้าเว็บไซต์
ที่มา: (กรมชลประทาน, 2566)



ภาพที่ 2 การให้บริการจากทางกรมชลประทาน ผ่านทางเว็บไซต์
 ที่มา: (กรมชลประทาน, 2566)

จากภาพที่ 1 และภาพที่ 2 พบว่า กรมชลประทานได้มีการให้บริการผ่านทางเว็บไซต์ขององค์กรที่ค่อนข้างมีความทันสมัย และการบริการที่หลากหลายครอบคลุมแก่ผู้ใช้บริการ โดยมีทั้งระบบรายงานผลต่าง ๆ และช่องทางการให้บริการ รวมทั้งรูปแบบการบริการที่หลากหลายประชาชนทั่วไปสามารถเข้าใจง่าย และสามารถเข้าถึงการบริการได้สะดวก และรวดเร็ว

นอกจากการให้บริการหลักจากเว็บไซต์หลักแล้ว กรมชลประทานยังมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ โดยมีภารกิจติดตาม รวบรวมข้อมูลสภาพอากาศ สภาพน้ำในแม่น้ำ แหล่งเก็บกักน้ำ หรืออ่างเก็บน้ำจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกกรมชลประทาน ทุกวันทั้งแบบรายวัน และรายชั่วโมง และแบบ Real Time (ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ, 2566) โดยประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่รายงานได้ทันที และยังสามารถกำหนดพื้นที่ที่ต้องการเข้าตรวจสอบได้



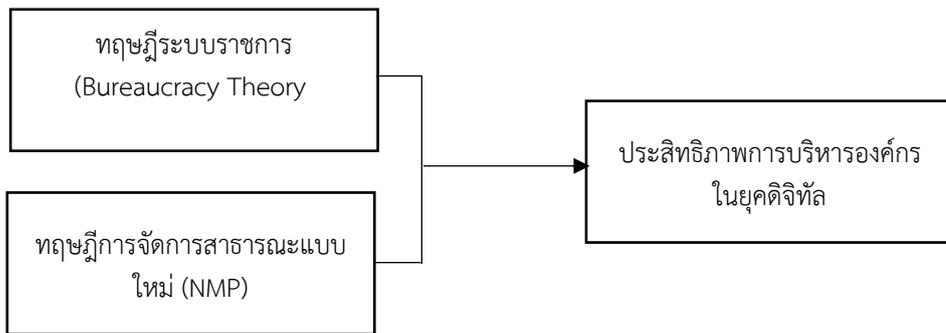
ภาพที่ 3 ภาพแสดงการให้บริการข้อมูลข่าวสารของศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะจากหน้าเว็บไซต์
 ที่มา: (ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ, 2566)

ทั้งนี้ ภายในกรมชลประทานเองมีการตั้ง “ส่วนยุทธศาสตร์และมาตรฐานเทคโนโลยี” โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “กรมชลประทานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทันสมัย มั่นคง ปลอดภัย ตาม มาตรฐานสากล” ด้วยความมุ่งมั่นขององค์กร ที่มีอักษรย่อ RID กล่าวคือ

- Reliability เชื่อถือได้
- Integration บูรณาการ
- Deployment ใช้งานได้

โดยมีพันธกิจ 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) ให้องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อใช้ปฏิบัติงานบริหารงานอย่างทั่วถึง 3) ให้มีระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนภารกิจหลักของกรมฯได้ ให้มีระบบบริการข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องแบบบริการจุดเดียว และ 4) ให้มีระบบบริการด้านสื่อสารโทรคมนาคมที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

บทวิเคราะห์ วิจัย และข้อเสนอแนะ

ดังนั้น จะพบว่า กรมชลประทาน เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานในยุคดิจิทัล เพื่อให้การบริการและการบริหารงานองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ สุวัฒน์ สุขสมฤทธิ์ (2563) ที่มีการศึกษาว่าการปรับตัวจะต้องมีความสอดคล้องกับการขยายตัวของธุรกิจ ในลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางเทคโนโลยี และจากการเปลี่ยนแปลง ดังที่กล่าวมา ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารจัดการน้ำและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาคประชาชน ช่วยลดเหตุการณ์ที่ประชาชนขาดแคลนน้ำเพื่อทำการเกษตร หรือมีการวางแผนการใช้น้ำได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงความคล่องตัวในการบริหารงานภายในองค์กร ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและสามารถดึงศักยภาพ ทักษะของผู้ปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น ลดปัญหาการแบ่งแยก การเหลื่อมล้ำและความล่าช้าในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตัวบุคลากรเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำองค์กร ควรต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการพัฒนา และใช้เทคโนโลยีที่องค์กรมีให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ ญัฐนิชา กลัมพสุต (2566) ที่ทำการศึกษาถึงการยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือบริหารงาน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างกรอบความคิดเติบโตและการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคลากร และให้การสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่การบริหารงาน

ด้วยระบบดิจิทัล รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีจะช่วยส่งผลให้เกิดในองค์กรสามารถพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและเมื่อการทำงานที่มีความสะดวกสบายมากขึ้นจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีความสุขทำให้บุคลากรมีใจอยากทำงาน รักในองค์กรและมีการทำงานในระยะยาวมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Srisorn และคณะ, 2023) ว่าการยอมรับเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร มีส่วนช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นและส่งผลในการทำงานระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทสรุป

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ที่มีการกำหนดถึงการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานภาครัฐให้ตอบโจทย์ต่อประชาชนผู้ใช้บริการ องค์กรภาครัฐในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการ โดยในขณะที่ยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน ข้อมูลข่าวสารมีการส่งถึงกันแบบทันทีทันใดที่ กรณีศึกษารวมชลประทานเป็นตัวอย่างเชิงประจักษ์ ที่สามารถบูรณาการหลักการระบอบราชการเก่า ให้เข้ากับการบริหารราชการแบบใหม่ ตามทฤษฎี ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory) และทฤษฎีการจัดการสาธารณะ (NMP) ได้อย่างลงตัวและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ แต่จะต้องอาศัย สิ่งต่าง ๆ เช่น ทัศนคติของผู้นำองค์กร ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร งบประมาณ และการบูรณาการจากภาคส่วนต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานแบบสูงสุดความมุ่งมั่นในการปรับปรุงองค์กรของกรมชลประทาน เปรียบเสมือนการบูรณาการระหว่างทฤษฎีระบบราชการ และทฤษฎีการจัดการสาธารณะแบบใหม่ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จึงควรเป็นแบบอย่างแก่องค์กรภาครัฐอื่น ๆ ที่ควรมีการนำรูปแบบการปรับตัวของกรมชลประทานเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การที่องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวได้ทันต่อเหตุการณ์ถึงแม้ว่าจะมีรูปแบบหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่ล่าช้ากว่าภาคเอกชน แต่หากได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนภายในและภายนอกองค์กร ก็จะสามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ และผลประโยชน์ก็จะตกสู่ประชาชนผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในการให้บริการของหน่วยงานราชการ

สิ่งที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปการพัฒนา นโยบายและการปฏิรูปองค์กรให้แก่ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลยุทธ์ประสิทธิภาพการบริหารงานในยุคดิจิทัลดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ และสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยการตรวจสอบ และกำหนดแนวนโยบายถึงการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสอดคล้องหรือขัดต่อโครงสร้างระบบราชการแบบดั้งเดิมอย่างไร การศึกษานี้สามารถเป็นแนวทางในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งผลให้เกิดการบูรณาการการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อช่วยทำความเข้าใจวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการบูรณาการเทคโนโลยีภายในองค์กรภาครัฐ และเพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือดิจิทัลจะถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มผลผลิตและคุณภาพการบริการแก่ประชาชน

การศึกษานี้ค้นพบว่า ระบบราชการของ Weber, M. (1991) สามารถปรับใช้กับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลร่วมสมัยอย่างในปัจจุบัน เสริมสร้างความเข้าใจทางทฤษฎีของการบริหารสาธารณะในยุคดิจิทัลและยังสามารถแสดงแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการศึกษาองค์กรภาครัฐที่ค่อนข้างมีข้อจำกัดทางด้านการพัฒนาเนื่องจากระบบบริหารราชการแบบดั้งเดิมที่มีความซับซ้อนและขับเคลื่อนได้ค่อนข้างช้า ด้วยการวิเคราะห์กรณีการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จขององค์กรที่ได้ลงมือปฏิบัติ และเมื่อหากพิจารณาถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงองค์กร การศึกษานี้สามารถสะท้อนไปถึงภาครัฐระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ รวมถึงความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้กับการบริหารงานสาธารณะระหว่างประเทศด้วย กล่าวคือสิ่งที่ได้จากการศึกษานี้จะส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทั้งในด้านการปฏิบัติของการบริหารรัฐกิจและความเข้าใจทางทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล การมีส่วนร่วมของสถาบันองค์กรต่าง ๆ และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบริการ

สาธารณะได้ในระดับโลก ถึงแม้ว่าการบริหารราชการในแต่ละบริบทของแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันแต่รูปแบบการบริหารราชการ ก็มักมีโครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่คล้ายคลึงกัน การเสริมสร้างความเข้าใจทางทฤษฎีของการบริหารสาธารณะในยุคดิจิทัลและยังสามารถแสดงแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ด้วยการวิเคราะห์กรณี การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จขององค์กรที่ได้ลงมือปฏิบัติ และเมื่อหากพิจารณาถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงองค์กร การศึกษานี้สามารถสะท้อนไปถึงภาครัฐระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ การมีส่วนร่วมของสถาบันองค์กรต่าง ๆ และอาจส่งผลต่อคุณภาพของบริการสาธารณะทั่วโลก

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2566). *กรมชลประทาน*. <https://www.rid.go.th/index.php/en/>
- กรมชลประทาน. (2566). *วิสัยทัศน์/ค่านิยม/พันธกิจ*. <https://www.rid.go.th/index.php/th/about-rid-th/vision>
- กัลยาณี แก้วเมือง, อภิสรา เดียวสุขประเสริฐ, สิทธิโชค แก้วมัน, อัครฤทธิ์ ทองเสียน, สสุคนธ์ ประดิษฐ์, และ ยุวดี พ่วงรอด. (2566). การบริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัล: แนวคิดและพัฒนาการจัดทำบัตรประชาชนดิจิทัล (Digital ID). *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(1), 74–90.
- ณัฐนิชา กล่อมพุด. (2566). การพัฒนาการเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(6), 317–336.
- รัฐธรรมนุญ โมลาแสง. (2566). แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารการบริหารจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 1(1), 38–52.
- วรชัย คุรุจิต. (2561). การสื่อสารการตลาดในยุคดิจิทัลสำหรับองค์กรสื่อสารสาธารณะ:กรณีศึกษา องค์การกระจายเสียง และแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (สสท.). *วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรม นิด้า*, 5(1), 95–115.
- ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ. (2566). *ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ*. <https://wmsc.rid.go.th/>
- โสโรชินี ศิริวัฒนา. (2565). ประสิทธิภาพการบริหารองค์กรด้านการท่องเที่ยวด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 7(3), 405–242.
- สรอรรถ ทาปลัด, ธนศพล สารผล, อำพล อุตตมะศรีสุข, และรวีโรจน์ สุรสิทธิ์. (2566). ระบบราชการ. *วารสารสหศาสตร์ การพัฒนาสังคม*, 1(1), 32–43.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี*. <https://www.nesdc.go.th/nsr/ns/>
- สุวัฒน์ สุขสมฤทธิ์. (2563). ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสมรรถนะพนักงาน บมจ.วิริยะประกันภัยในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(1), 50–59.
- อุดมโชค อาษาวิมลกิจ. (2565). แอปพลิเคชันภาครัฐ: คุณภาพและบริการสาธารณะในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 30(2), 206–231.

Reference

- Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. V. (2013). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. *MIS Quarterly*, 37(2), 471–482.
- Bovens, M., & Zouridis, S. (2002). From street-level to system-level bureaucracies: How information and communication technology transforms administrative discretion and constitutional control. *Public Administration Review*, 62(2), 174–184.
- Bretschneider, S. (2003). Information technology, e-government, and institutional change. *Public Administration Review*, 63(6), 738–744.

- Cordella, A., & Bonina, C. M. (2012). A public value perspective for ICT enabled public sector reforms: A theoretical reflection. *Government Information Quarterly*, 29(4), 512–520.
- Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). New public management is dead-long live digital-era governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 467–494.
- Fountain, J. (2001). *Building the virtual state: Information technology and institutional change*. Brookings Institution Press.
- Gil-Garcia, R. J., Helbig, N., & Ojo, A. (2014). Being smart: Emerging technologies and innovation in the public sector. *Government Information Quarterly*, 31(1), 11–18.
- Hess, T., Matt, C., Benlian, A., & Wiesböck, F. (2016). Options for formulating a digital transformation strategy. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 123–139.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19.
- Iansiti, M., & Lakhani, K. R. (2014). Digital ubiquity: How connections, sensors, and data are revolutionizing business. *Harvard Business Review*, 92(11), 90–99.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). *Strategy, not technology, drives digital transformation*. MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press.
- Luna-Reyes, L. F., & Gil-Garcia, R. J. (2014). Digital government transformation and internet portals: The co-evolution of technology, organizations, and institutions. *Government Information Quarterly*, 31(4), 545–555.
- Margetts, H., & Dunleavy, P. (2013). The second wave of digital-era governance: A quasi-paradigm for government on the Web. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 371(1987), 1–15.
- Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 1–15.
- Osborn, D., & Gaebler, T. (1993). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Addison-Wesley.
- Srisorn, W., Kanchanawongpaisan, S., & Chayanon, S. (2023). Human element, employee experience, and high physical & psychological engagement levels to mitigate potential negative impacts in the AI era: Opportunities and challenges for HRD. *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities*, 6(10s2), 841–850.
- Weber, M. (1992). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. University of California Press.

คณะผู้เขียน

จิรัตติกาล สุขสิงห์

สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

200 หมู่ 1 อาคารสำนักงานชลประทานที่ 11 ชั้น 1 ถ.ติวานนท์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

Email: jirat.jasmine@gmail.com

สิปปณรงค์ กาญจนวงศ์ไพศาล

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1 ถนนอุทงนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

Email: sipnarong.ka@ssru.ac.th

ภูริ จิตลดาพร

สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

123 หมู่ 16 ถ.มิตรภาพ ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40002

Email: poorich@kku.ac.th

การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนตำบลยั่งยืน: มุมมองด้านที่ทำทายนักนิติรัฐศาสตร์
Driving the Tambon Community Organization Council Sustainably:
Challenging Perspectives for Jurisprudence-Politics

อรรถชัย ตระการศาสตร์* กานต์ บุญศิริ และวิทย์ธร ท่อแก้ว
สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Akkachai Trakarnsart* Karn Boonsiri and Wittayatorn Tokeaw
Communication Arts Program, Sukhothai Thammathirat Open University

Received: January 10, 2025

Revised: March 11, 2025

Accepted: March 13, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอความรู้ และมุมมองให้นักกฎหมาย นักบริหารภาครัฐ และนักพัฒนาซึ่งเป็นผู้มีส่วนสำคัญในกระบวนการพัฒนาประเทศ ได้หันมาให้ความสำคัญต่อข้อเสนอในการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนในประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แม้ประเทศไทยจะมีสภาองค์กรชุมชนจำนวนมากถึง 7,795 แห่ง แต่ก็ยังประกอบไปด้วยสภาองค์กรชุมชนที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวหลายแห่งประสบปัญหาแตกต่างกันออกไป ในมุมมองเชิงนิติรัฐศาสตร์เห็นว่า เกิดจากความไม่ชัดเจนและข้อจำกัดด้านกฎหมายหลายประการ เนื่องจากกฎหมายเป็นเครื่องมือกระจายประโยชน์จากการพัฒนาประเทศอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมทั้งอำนวยความสะดวกโดยความเสมอภาค โปร่งใสและปราศจากการเลือกปฏิบัติจากการวิจัยเรื่อง การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนต้นแบบด้านนวัตกรรมชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองในระดับปริญญาเอกของผู้เขียน พบข้อสรุปซึ่งนำมาสู่บทความวิชาการนี้ว่า การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาองค์กรชุมชนนอกจากจะทำให้กฎหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแล้วยังจะส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองได้โดยสะดวกและเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างพลังทางสังคมตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะในประเด็นที่ 15 ซึ่งเน้นการเสริมสร้างทุนทางสังคม โดยเปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการรวมตัวของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ รวมถึงภาคเครือข่าย ในการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมเป็นพลังสำคัญในการจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเองด้วยการต่อยอดจากรากฐานของสังคมวัฒนธรรมชุมชนซึ่งเป็นทุนเดิม อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนบนฐานประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในอนาคต

คำสำคัญ: สภาองค์กรชุมชน สภาองค์กรชุมชนตำบล นิติรัฐศาสตร์

Abstract

This academic article aimed to present knowledge and perspectives to legal professionals, public administrators, and developers, who play a crucial role in the country's development process. It emphasized the importance of proposals to drive community organizations' councils in legal and justice-related matters under the national strategy master plan. Although Thailand has a significant number of community organizations' councils, totaling 7,795, these councils vary in their success and failure, facing diverse challenges. From a legal-political perspective, these issues stemmed from ambiguities and various legal limitations. Laws serve as tools to equitably and justly distribute the benefits of national development, ensuring justice through equality, transparency, and non-discrimination. Based on the research titled Communication for Fostering Public Participation in Driving Model Community Organizations' Councils for Local Self-Management Innovation, conducted by the author as part of their doctoral studies, the following conclusions were drawn, which formed the basis of this academic article. Therefore, developing laws related to community organizations' councils will not only prevent legal obstacles to development but also facilitate public participation in self-development. This is a fundamental step in building social empowerment under the national strategy master plan, particularly in Issue 15, which focuses on strengthening social capital. This involves creating opportunities for various community groups and networks to unite, collaborate, and become key forces in addressing economic and social inequalities. It also enhances local communities' capacity for development, self-reliance, and self-management by building on their socio-cultural foundations. Such efforts will lead to sustainable national development based on a participatory democracy, where the public genuinely engages in shaping the future.

Keywords: Community Organization Council, Tambon Community Organization Councils, Jurisprudence-Politics

บทนำ

รากฐานแห่งแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ความสำคัญกับการสร้างชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง สามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืนควบคู่กับการสร้างระบอบประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล โดยชุมชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาตนเองตามความหลากหลายของวิถีชีวิต วัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่มีอยู่ จากการผลักดันร่วมกันระหว่างสถาบันพัฒนาเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาชนนำไปสู่การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 เพื่อให้เป็นกฎหมายรับรองสิทธิของบุคคลที่รวมตัวกันเป็นสภาองค์กรชุมชนให้มีภารกิจร่วมกันในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และของชาติ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความหลากหลายทางชีวภาพให้เป็นไปอย่างสมดุลและยั่งยืน (เกรียงไกร บุญประจง และคณะ, 2566) ทั้งนี้ ให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง และพัฒนากิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบล ตามมาตรา 35 และกำหนดข้อบังคับการอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการประชุมของสภาองค์กรชุมชน ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน และการพัฒนาองค์กรชุมชนและเครือข่าย ตามมาตรา 7 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พุทธศักราช 2551, 2551)

สภาองค์กรชุมชนตำบล จึงเป็นกลไกในการขับเคลื่อนชุมชนเข้มแข็งที่มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งเสนอไว้ว่าการที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง และพึ่งพาตนเองได้นั้นต้องเกิดจากการรวมตัวกันของประชาชนในระดับหมู่บ้าน ตำบล และเกิดเป็นองค์กรชาวบ้านที่เรียกว่าองค์กรชุมชน หรือองค์กรประชาชน และการพัฒนาประเทศที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงนั้นจะต้องลดอำนาจรัฐ และเพิ่มอำนาจให้ประชาชนในการบริหารจัดการตนเองและจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น (จักริน สีธาจารย์ และคณะ, 2565) สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างระบบชุมชนล้อมรัฐ (พระปลัดสุระ ญาณธโร (จันทัก) และคณะ, 2563) ที่เสนอให้ชุมชนมีอำนาจในการปกครองตนเองมีพลังในการพัฒนาตนเอง และสร้างระบบเครือข่ายที่พึ่งพาอาศัยกันในแนวราบ สามารถร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมรับผลประโยชน์จากการแก้ปัญหา และพัฒนาชุมชนของตนเองอันเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมขององค์กรชุมชนนี้จะมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสร้างเครือข่ายการสื่อสารไร้พรมแดน (เมทินา อีสริยานนท์ และคณะ, 2563) โดยการรวมกลุ่มกันนี้เป็นไปเพื่อช่วยเหลือสนับสนุน หรือทำกิจกรรมอันชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรมร่วมกัน เกิดเป็นองค์กรชุมชนเพื่อดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้ลุล่วงเพื่อการพึ่งตนเองให้สามารถอยู่รอดได้ ทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมการเมือง และวัฒนธรรม ทั้งนี้โดยอาศัยสภาองค์กรชุมชนตำบลที่จะเกิดขึ้นตามมา เป็นเวทีเชื่อมโยงงานพัฒนาต่าง ๆ ของชุมชน และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการพัฒนาสภาองค์กรชุมชนตำบลให้เป็นพื้นที่เรียนรู้จึงเป็นการขยายผลการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมีพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค โดยมีกฎหมายรองรับกลไกการขับเคลื่อนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) ให้กับประชาชนโดยมีสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) รองรับ

ปัจจุบันแม้ประเทศไทยจะมีสภาองค์กรชุมชนจำนวนมากถึง 7,795 แห่ง แต่ก็ยังประกอบไปด้วยสภาองค์กรชุมชนที่ประสบความสำเร็จ และล้มเหลวหลายแห่ง ประสบปัญหาแตกต่างกันออกไป หากวิเคราะห์จากมุมมองด้านนิติรัฐศาสตร์ (Legal-Political Perspective) จะพบว่า 1) กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสภาองค์กรชุมชนมักมีความคลุมเครือขาดความชัดเจนในบทบาท อำนาจหน้าที่ และกระบวนการดำเนินงาน เนื่องจากการออกแบบกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคม และวัฒนธรรมของชุมชน รวมถึงการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการออกกฎหมาย ดังนั้นกฎหมายที่คลุมเครือจึงทำให้สภาองค์กรชุมชนขาดทิศทาง และความมั่นใจในการดำเนินงานส่งผลให้การทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ 2) สภาองค์กรชุมชนมักขาดอำนาจที่แท้จริงในการตัดสินใจหรือบังคับใช้กฎหมายในระดับท้องถิ่น เนื่องจากการรวมศูนย์อำนาจ และการกระจายอำนาจที่ไม่สมดุลระหว่างรัฐบาลกลางและท้องถิ่นส่งผลให้สภาองค์กรชุมชนไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบาย หรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องพึ่งพาการอนุมัติจากหน่วยงานส่วนกลาง และ 3) การเลือกปฏิบัติ และความไม่เป็นธรรม ซึ่งการดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนอาจถูกชี้หน้าโดยกลุ่มผลประโยชน์เฉพาะ หรือมีการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน สาเหตุเกิดจากการขาดกลไกตรวจสอบ และถ่วงดุลที่โปร่งใส และการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลให้ความไม่เท่าเทียมกันในชุมชนเพิ่มขึ้น และประชาชนสูญเสียความเชื่อมั่นในสภาองค์กรชุมชน

บทความวิชาการนี้ เป็นหนึ่งมุมมองเชิงวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรโดยธรรมชาติที่เกิดจากการเชื่อมโยงองค์กรชุมชนแต่ละกลุ่มที่มีทุนทางสังคมต่างกัน แต่มีเจตจำนงร่วม (General Will) ให้การเรียนรู้ และวางแผนร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน ในมุมมองของนิติรัฐศาสตร์) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา และเสนอแนวทางแก้ไขผ่านการปรับปรุงกฎหมาย และกระบวนการทางการเมือง เพื่อสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม โดยมีจุดเน้นในการปรับปรุงกฎหมายให้ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทชุมชน ปรับปรุงกฎหมายเพื่อกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางสู่ท้องถิ่น และสร้างกลไกสนับสนุนทางการเงิน และวิชาการให้กับสภาองค์กรชุมชน ส่งเสริมการสร้างกลไกตรวจสอบ และถ่วงดุลที่โปร่งใส และส่งเสริมความเสมอภาค และความเป็นธรรม โดยเน้นกฎหมาย และนโยบายที่ต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันของทุกกลุ่มในชุมชน โดยออกแบบกลไกการทำงานที่เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกัน

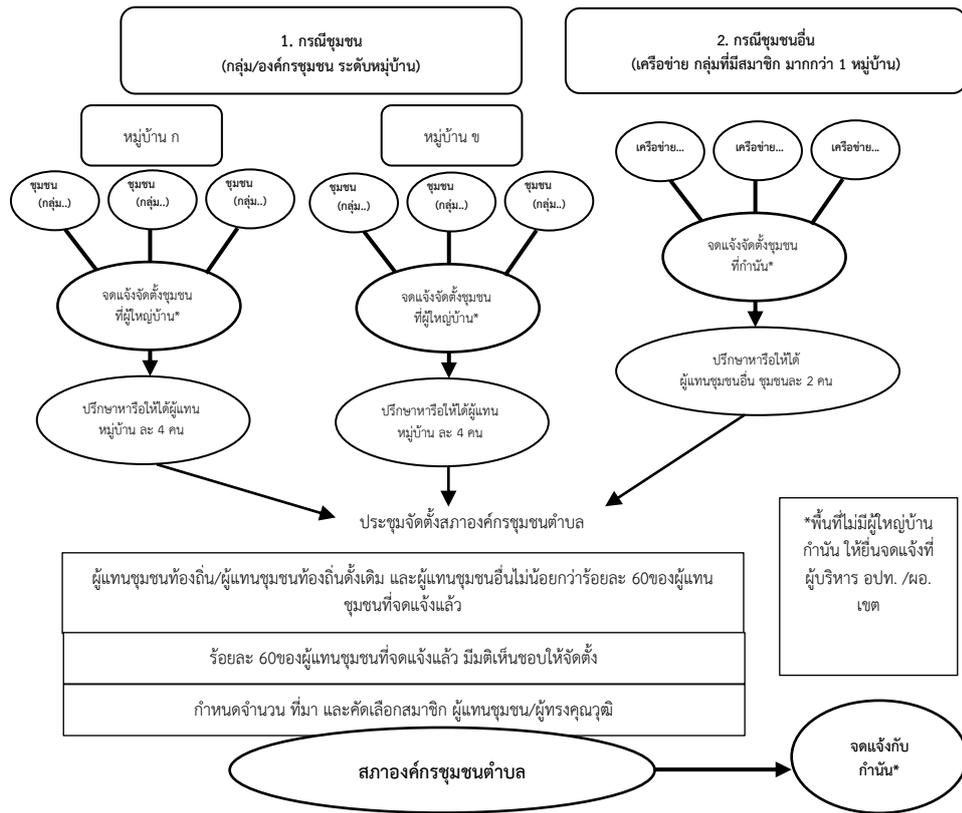
การเลือกปฏิบัติ บทสรุปของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ในมุมมองของมิตินิติรัฐศาสตร์ จึงเน้นที่การแก้ไขปัญหาของสภาองค์กรชุมชนที่ไม่ประสบความสำเร็จให้ต้องเริ่มจากการปรับปรุงกฎหมาย และกระบวนการทางการเมืองให้มีความชัดเจนเป็นธรรม และสอดคล้องกับบริบทของชุมชน นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และสร้างกลไกตรวจสอบที่โปร่งใส เพื่อให้สภาองค์กรชุมชนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมในที่สุด

เนื้อหา

สภาองค์กรชุมชนตำบล: พัฒนาการก่อเกิด

แนวคิดเรื่องสภาองค์กรชุมชนมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องอำนาจของประชาชน และการสร้างพื้นฐานให้สังคมเดินไปสู่การพัฒนาการเมืองภาคพลเมือง และกลไกการตรวจสอบ และแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยโดยมียุทธศาสตร์ใหญ่ คือ การสร้างเวทีสมัชชาชุมชน และสร้างอำนาจค้ำจັນ (Leverage Power) ต่อกลไกการเมืองที่เป็นทางการในระบบสภาองค์กรชุมชน จึงเป็นเครือข่ายประชาธิปไตยที่จะทำหน้าที่เป็นสถาบันเรียนรู้ทางการเมืองของประชาชน และพัฒนากระบวนการตรวจสอบทางการเมืองด้วยพลังของประชาชนในท้องถิ่น (เลิศศักดิ์ คำคงศักดิ์, 2565) และเกี่ยวข้องกับนักวิชาการด้านนิติศาสตร์ และรัฐศาสตร์ไปพร้อมกัน

ภายใต้แนวคิดประชาธิปไตยเพื่อมวลชนและสิทธิชุมชนนั้น สภาองค์กรชุมชนตำบลนับได้ว่าเป็นเสมือนเครื่องมือขับเคลื่อนงานพัฒนา และแก้ปัญหาท้องถิ่นที่เกิดจากการผลักดันโดยภาคประชาชน เพื่อแก้ปัญหาความไม่ทัดเทียมในการแก้ปัญหาชุมชน และความเหลื่อมล้ำของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ สอดคล้องกับการอธิบายของ Kaye. G. (2001); Agranoff, R.t & McGuire, M. (2003) เกี่ยวกับการรวมกลุ่มกันในชุมชน (Coalition) ที่จะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน (Community Ownership) ที่ประกอบขึ้นจากปัจจัยสำคัญ คือ การที่สมาชิกในชุมชนได้รับรู้ และรับทราบการกำหนดประเด็นปัญหา และการพัฒนาต่าง ๆ ร่วมกัน (Defining Issues) และรับรู้แหล่งที่มาของงบประมาณ และเครื่องมือในการทำงาน ทั้งนี้้องค์กรชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวกันของประชาชนจะต้องสร้างวัฒนธรรมการเสียสละเพื่อส่วนรวม (Community Culture) ให้เกิดขึ้นด้วย และได้รับการผลักดัน และความเคลื่อนไหวจากองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรทางสังคม และองค์กรชุมชนต่าง ๆ จนในที่สุดจึงนำไปสู่การออกกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2551 (พระปลัดสุระ ญาณธโร (จันทิก) และคณะ, 2563) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองแบบพลเมือง และการสร้างชุมชนเข้มแข็ง เห็นได้จากเหตุผลระบุในตอนท้ายของพระราชบัญญัติว่าด้วยชุมชนเป็นสังคมฐานรากที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ มีวิถีชีวิต วัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายตามภูมิภาค การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ชุมชนอ่อนแอ ประสบปัญหาความยากจน เกิดปัญหาสังคมมากขึ้น ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมของชุมชนถูกทำลายจนเสื่อมโทรม เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ การสร้างระบอบประชาธิปไตย จึงเห็นสมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้” (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พุทธศักราช 2551, 2551)



ภาพที่ 1 ที่มาของสภาองค์กรชุมชนตำบล
ที่มา: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2551

ด้านอำนาจหน้าที่และการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชน พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 กำหนดให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ “พอช.” ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล สภาองค์กรชุมชน จึงเป็นเวที หรือเครื่องมือในการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนท้องถิ่นด้วยตัวเองผ่านการประชุมร่วมกัน การปรึกษาหารือเสนอความเห็น และแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชน รวมทั้งยกระดับไปสู่การแก้ไขปัญหาเชิงนโยบาย เช่น การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัย และที่ดินทำกิน การสร้างรายได้ และลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างความมั่นคงทางอาหาร ระบบเศรษฐกิจเกื้อกูล และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน โดยยึดหลักการประชาธิปไตยจากฐานรากที่แท้จริง และเป็นกลไกสำคัญที่จะเชื่อมวิถีประชาธิปไตยทางตรงในรูปแบบการปรึกษาหารือของชุมชนเข้ากับกระบวนการประชาธิปไตยตัวแทน โดยอาศัยการทำงานขับเคลื่อนกระบวนการนโยบายสาธารณะตั้งแต่ระดับตำบลจังหวัดไปจนถึงระดับประเทศ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิรูปประเทศต่อไปในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) และเมื่อสรุปพันธกิจหลักของสภาองค์กรชุมชนภายใต้กรอบกฎหมาย และการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะจะพบว่า มี 3 ลักษณะสำคัญ คือ 1) การระดมปัญหา และความต้องการของประชาชน และนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอนโยบายสาธารณะ (Interest Aggregation) 2) การผลักดันข้อเสนอโยบายสาธารณะเพื่อแก้ปัญหาของภาคประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (Interest Articulation) และ 3) การติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามข้อเสนอของภาคประชาชน (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, 2562)

จากการรายงานผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจุบัน กลุ่ม หรือ องค์กรชุมชนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ที่มีลักษณะการรวมตัวกัน

ภายใต้วัตถุประสงค์ และรูปแบบของการเกิดขึ้นที่แตกต่างกันหลากหลายขึ้นอยู่กับบริบทของสังคมในประเทศไทย มีจำนวนถึง 7,795 องค์กร และมีสมาชิกกว่า 254,945 คน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2565) รายละเอียดตามภูมิภาคแสดงไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนการจัดตั้งสะสมสภาองค์กรชุมชนตำบลแยกตามรายภาค (ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

ภาค	จำนวนพื้นที่ อปท.	จำนวนจัดตั้งสะสม (พ.ศ. 2551 - 2565)	จำนวนกลุ่มองค์กร ชุมชนที่จัดตั้ง(องค์กร)	จำนวนสมาชิก (ราย)
เหนือ	1,676	1,671	40,957	53,446
ตะวันออกเฉียงเหนือ	2,947	2,908	59,330	1000,637
ใต้	1,176	1,176	17,802	38,232
กลางและตะวันตก	1,128	1,159	17,836	38,232
กรุงเทพฯ ปริมณฑล และตะวันออก	898	881	20,355	29,205
รวม	7,825	7,795	156,280	254,945

ที่มา: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2565

ในปัจจุบันสภาองค์กรชุมชนจึงเป็นองค์กรสำคัญที่มีบทบาทในกระบวนการส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนาร่วมกันของประชาชน การดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนจึงมีผลงานที่ชัดเจนหลายอย่างที่ช่วยให้ตำบลเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น คนเกิดความกระตือรือร้น เกิดความสามัคคี คนมีกิจกรรมร่วมกันในการพัฒนาชุมชน และสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกับชุมชน การพัฒนาสภาองค์กรชุมชนจึงถือว่าเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยโดยขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพชุมชน ยุทธศาสตร์ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง การประสานภาคีเครือข่าย และการพัฒนาการสื่อสารสาธารณะ ซึ่งพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องจะต้องมีบทบัญญัติที่สอดคล้องและสนับสนุนการปฏิบัติดังกล่าวให้เกิดประสิทธิผล (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, 2562)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

การพัฒนาประเทศไทยตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 เป็นต้นมา เน้นการพัฒนาตามแบบทุนนิยม ซึ่งส่งผลให้มีการถ่ายโอนทรัพยากรออกจากชุมชน เมืองหลวงได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็วแตกต่างจากชนบท จึงเป็นสาเหตุรากเหง้าที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในสังคมไทย ซึ่งเป็นความขัดแย้งเชิงโครงสร้างในการจัดสรรทรัพยากร และความมั่งคั่งระหว่างคนมีกับคนไม่มี การที่ประชาชนในท้องถิ่นตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบจากโครงการพัฒนาของรัฐที่เข้าไปครอบงำ และแย่งชิงฐานทรัพยากรธรรมชาตินี้เอง ที่เป็นที่มาของขบวนการเคลื่อนไหว และการบัญญัติรับรอง “สิทธิชุมชน” ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ 2550 ภายใต้วาทกรรมของ “สิทธิชุมชน” (วรภพ วงศ์รอด, 2563)

จากการศึกษาของ อุดมศักดิ์ เชื้อชัย และคณะ (2563) เกี่ยวกับการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนเพื่อการจัดการตนเอง พบว่า ภายหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้นำไปสู่การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 และทำให้เกิดการจัดตั้งองค์กรชุมชนจำนวนมากในพื้นที่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย แต่หากพิจารณาบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 จะพบว่า ยังไม่ระบุลักษณะรูปแบบในการส่งเสริมการขับเคลื่อนของภาคพลเมืองให้ชัดเจน เพียงอนุโลมในหมวด 3

ว่าด้วยสิทธิ และเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ซึ่งต่างจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ระบุเรื่องสิทธิชุมชนและแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เน้นให้พลเมืองเป็นเป้าหมาย และมีส่วนร่วมสำคัญจนถึงขั้นให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมือง ตามมาตรา 87 อย่างไรก็ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ก็ได้รับรองหลักความเสมอภาค หลักห้ามเลือกปฏิบัติ และรับรองสิทธิเสรีภาพไว้หลายประการ ทว่าก็ยังขาดความชัดเจนในบางประเด็น เต็มไปด้วยข้อจำกัดมากมาย และมีรายละเอียดหลายประการที่ถูกทำให้เปลี่ยนแปลงไปจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ 2550 เช่น มิติของสิทธิชุมชน และสิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญ 2560 รับรองให้บุคคลและชุมชนมีสิทธิในการจัดการบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และสามารถเข้าชื้อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการใด หรืองดเว้นไม่ดำเนินการใดได้ แต่ก็ไม่ได้รับรองสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อโครงการต่าง ๆ ของรัฐซึ่งมีในรัฐธรรมนูญสองฉบับก่อนหน้า และความปรารถนาของประชาชนที่จะมีองค์กรอิสระด้านสิ่งแวดล้อม และสุขภาพคอยถ่วงดุลโครงการของรัฐก็ถูกตัดออกไปจากรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันเช่นกัน (อุดมศักดิ์ เดโชชัย, 2565)

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง รวมทั้งมีหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่บริหาร และพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และกำหนดแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ที่หลากหลายแตกต่างกันของแต่ละท้องถิ่น จึงเป็นกฎหมายสำคัญที่มีเจตนารมณ์สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของสภาองค์กรชุมชน

พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน

พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน เกิดขึ้นจากวาทกรรม “ชุมชนท้องถิ่น” และการผลักดันขององค์กรพัฒนาเอกชน และนักพัฒนาในชุมชนท้องถิ่นที่ต้องการแสวงหาวิถีสร้างชุมชนเข้มแข็งจากการบริหารจัดการกันเอง ซึ่งเครื่องมือในมิติการพัฒนาถ้าพึ่งไม่สามารถบรรลุเป้าหมายแห่งมรรควิธีได้ แต่องค์กรชุมชนต้องมีสถานภาพทางกฎหมายในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจตนเองและสังคมภายนอก โดยรัฐจะต้องยอมรับสถานภาพทางกฎหมายของสภาองค์กรชุมชน และต้องกระจายอำนาจมาให้ (วรภพ วงศ์รอด, 2563) และสภาองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งซึ่งมีกฎหมายรองรับก็จะสามารถควบคุมบริหารจัดการตนเอง และสร้างอำนาจขององค์กรที่รัฐยอมรับสิทธิ และอำนาจอย่างเป็นทางการได้ เช่น การออกพระราชบัญญัติเกี่ยวกับป่าชุมชน และทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้น พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 จึงเป็นกฎหมายที่ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในรูปแบบสภาองค์กรชุมชน และเป็นกฎหมายที่เปิดพื้นที่ให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องภายในชุมชนโดยไม่ต้องผ่านตัวแทน โดยหลักการสภาองค์กรชุมชนจึงเป็นสภาที่มีความบริสุทธิ์ที่สุด และเป็นกลไกแก้ปัญหาความยากจน รวมทั้งอำนวยความสะดวกตามระบอบประชาธิปไตยด้วย แต่หากจะพิจารณาตามหลักการ และแนวคิดดังกล่าวข้างต้นโดยไม่ศึกษาปรากฏการณ์ในเชิงปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก็จะทำให้มองข้ามปัญหาบางประการไป (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2565)

จากการศึกษาการกำหนดภารกิจของสภาองค์กรชุมชนในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 พบว่า เป็นเพียงการพยายามสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ไม่ได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่เหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด นั่นหมายความว่า งานที่สภาองค์กรชุมชนจะทำเป็นเพียงการปรึกษาหารือร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ ของการรวมกลุ่มกันเป็นสภาองค์กรชุมชนที่ได้รับการรับรองสถานะตามกฎหมายดังกล่าวนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้แก่ประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อแก้ปัญหา และกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน แต่กฎหมายมิได้ระบุให้สภาองค์กรชุมชนมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบหรือถ่วงดุลอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานรัฐอื่นใด ดังนั้น บทบาทของสภาองค์กรชุมชนซึ่ง

ตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายฉบับเดิมนั้น คือ ต้องการผลักดันให้องค์กรชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วม ในกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐจึงถูกถอดถอนออกไป (สำนักงาน เลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

บทวิเคราะห์ วิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

หากพิจารณาในแง่ที่มาของสภาองค์กรชุมชน จะพบว่า เส้นทางสู่การตราเป็นกฎหมายในการพัฒนาท้องถิ่น ด้วยตนเองฉบับนี้ มีจุดเริ่มต้นจากการร่วมตัวกันของแกนนำองค์กรชุมชนทั่วประเทศที่จัดทำข้อเสนอ เรื่อง การยกระดับ ให้การทำงานขององค์กรชุมชนเป็นอิสระ เสนอต่อรัฐบาลในปี พ.ศ. 2549 หลังการยึดอำนาจการปกครองโดย คณะนายทหาร และพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับการตื่นตัวของกระแสการ ปฏิรูปประเทศไทย และพัฒนาไปสู่การจัดตั้งสมัชชาสภาองค์กรชุมชนแห่งประเทศไทย (สอท) ขึ้นมาเพื่อเป็นองค์ ชับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายความเป็นอิสระขององค์กรชุมชน และเนื่องจากองค์กรชุมชนจะต้องมีกฎหมายที่สนับสนุน และให้อำนาจในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน จึงถือกำเนิดขึ้นตามมาในปี พ.ศ. 2550 (ธีรวัฒน์ รังแก้ว, 2566) และหากพิจารณาจากฐานความคิดประกอบกับ เจตนารมณ์แห่งกฎหมายในการจัดตั้ง ซึ่งกำหนดภารกิจขององค์กรชุมชนไว้ตามมาตรา 21 จะเห็นได้ว่า สภาองค์กร ชุมชนจะสามารถเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูประบบสังคม และการเมืองได้โดยมีภารกิจทั้งด้านสร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาการเมืองภาคพลเมือง ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตนเอง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาท้องถิ่นตามบริบท และความหลากหลายของชุมชน วิถีชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาซึ่งเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละท้องถิ่น องค์กรชุมชนตำบลจึงสอดคล้องกับทั้งแนวคิด การพัฒนามนุษย์ (Human Development) และความมั่นคงของชุมชน (Community Security) ซึ่งเป็นเป้าหมาย การพัฒนาของทุกประเทศทั่วโลก

สภาองค์กรชุมชนตำบล: พื้นฐานประชาธิปไตยวิถีใหม่

หากพิจารณาย้อนกลับไปภายหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 จะพบว่า ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่มิติใหม่ของการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างรัฐ และประชาชน กล่าวคือ มีการให้ ความสำคัญกับแนวคิดเรื่องการเสริมอำนาจประชาชน (People Empowerment) การปกครองตนเอง (Self-Government) และประชาธิปไตยทางตรง (Direct) มากขึ้นตามลำดับ จากการศึกษาเรื่อง ประชาธิปไตย ใน กระบวนการปรึกษาหารือของสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างของ จักริน สิทธาจารย์ และคณะ (2565) เชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์กรชุมชนกับประชาธิปไตยวิถีใหม่ โดยสามารถดูได้จากการเกิดขึ้นของ องค์กรชาวบ้าน และเครือข่ายองค์กรชุมชน (People Organizations and People Network) ที่ตระหนักในสิทธิ เสรีภาพความเสมอภาค และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาของรัฐบาล องค์กรชุมชนที่เกิดขึ้นนั้นได้รับการ หนุนเสริมโดยองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งในเขตเมือง และชนบท และองค์กรเครือข่ายชาวบ้านดังกล่าวจะมีการประสาน ความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการเป็นเครือข่ายครอบคลุมทุกภาคของประเทศ เช่น เครือข่ายสิ่งแวดล้อม เครือข่ายชุมชน ริมหาดรถไฟ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็เกิดองค์กรชุมชน และเครือข่ายที่พัฒนามาจากการมีวัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่นซึ่งเป็นศักยภาพของชุมชนที่มีอยู่เดิม เช่น เครือข่ายเกษตรทางเลือก เครือข่ายป่าไม้ องค์กรและเครือข่าย ชาวบ้านที่เกิดขึ้นนี้มีลักษณะที่สอดคล้องกับความมีอธิปไตยของชุมชน หรือชุมชนประชาธิปไตย ซึ่งคณะกรรมการ การแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำวุฒิสภา (2564) เคยเสนอไว้ในลักษณะที่สอดคล้องกันว่า คือ แนวคิด ที่จะนำประเทศไทยไปสู่ทางรอด และการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การขับเคลื่อนองค์กรชุมชน เนื่องจากเป็น กระบวนการพัฒนาที่องค์กรชาวบ้าน และเครือข่ายจะสามารถแก้ไขปัญหา และกำหนดทิศทางการพัฒนาของตนเองได้

ถัดมา คือ การถ่ายโอนอำนาจให้ท้องถิ่นดูแลตนเองด้านการบริหารงาน และงบประมาณบางส่วน ซึ่งเป็นผล มาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้ท้องถิ่นมีรูปธรรมในการปกครอง

ตนเอง (Local -self Government) สามารถแก้ปัญหาในพื้นที่ของตนเองได้รวดเร็ว และเป็นระบบมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากหลายพื้นที่ในประเทศไทย เช่น การจัดระบบการท่องเที่ยวชุมชนในพื้นที่ตำบลพุดพิ จังหวัดสุราษฎร์ธานี การอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลในจังหวัดนครศรีธรรมราช และความเคลื่อนไหวของชาวบ้านในอำเภอจะนะ เพื่อคัดค้านโครงการท่อก๊าซ เป็นต้น และจากการศึกษาบทบาทสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยรากฐานของเกรียงไกร บุญประจง และคณะ (2566) สามารถสรุปทฤษฎีการขับเคลื่อนงานพัฒนากิจการสภาองค์กรชุมชนได้ว่าการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนจะนำไปสู่การสร้างชุมชนปกครองตนเองตามแนวคิดประชาธิปไตย และสร้างการพัฒนาประชาธิปไตยให้กับปัจเจก โดยมีรากฐานจากชุมชนหมู่บ้านในรูปแบบของการปรึกษาหารือควบคู่ไปกับการสร้างประชาธิปไตยในระดับชาติได้ ซึ่งเป็นไปตามเจตจำนงหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ว่าเพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ผ่านผลการศึกษาของวชิรวัฒน์ อาริยะสิริโชติ (2561) เรื่อง การวินิจฉัยระบบองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรชุมชนฯ ควบคู่กับการศึกษาของอนุสรณ์ พัฒนาคานต์ (2563) เรื่อง ศักยภาพขององค์กรชุมชนในการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ในรอบหนึ่งทศวรรษตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 จะทำให้ พบว่า รัฐกระจายอำนาจให้แก่ชุมชนท้องถิ่นแต่ไม่ได้กำหนดงบประมาณให้ ทำให้้องค์กรชุมชนต้องแสวงหางบประมาณเอง นอกจากนี้ยังขาดหน่วยงานสนับสนุนหลักในพื้นที่ทำให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน รัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานให้สภาองค์กรชุมชนเป็นการเฉพาะตามสมควรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และการจัดตั้งเป็นสภาองค์กรชุมชนนั้น ภาครัฐไม่ควรเร่งรัดให้ชุมชนทำการจัดตั้งขึ้นทะเบียนเป็นสภาองค์กรชุมชนในขณะที่ยังมีความพร้อมไม่เพียงพอ และควรมีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาคเอกชน หรือหน่วยงานอิสระอื่นนอกเหนือจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสนับสนุนบทบาทของสภาองค์กรชุมชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ในขณะที่มุมมองเชิงรัฐศาสตร์ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้จะมีการประชาคมให้ประชาชน และผู้แทนองค์กรชุมชนเข้าร่วมออกความคิดเห็นแต่ในทางปฏิบัติกลับต้องเป็นไปตามกรอบที่กำหนด โดยกระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานราชการจากจังหวัดเป็นหลัก ส่งผลให้โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของประชาชน หรือองค์ชุมชนจึงมักเป็นเพียงการมีส่วนร่วมเชิงรูปแบบเท่านั้น (อุดมศักดิ์ เคโซชัย และคณะ, 2563)

ประเด็นความท้าทายของนักนิติรัฐศาสตร์ต่อการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนในอนาคต

แม้ว่าองค์กรชุมชน และเครือข่ายชาวบ้านจะสะท้อนนัยยะความเป็นประชาธิปไตยในวิถีชีวิตชุมชนตามแนวคิดการกระจายอำนาจแต่เพื่อให้เห็นมุมมองที่จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนในอนาคตบทความนี้จึงนำเสนอประเด็นปัญหา อุปสรรค ในการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชนต่าง ๆ ตั้งแต่ปี 2500 เป็นต้นมา ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนเพื่อสร้างประชาธิปไตยในวิถีชีวิตนั้นยังเต็มไปด้วยขวากหนามที่ขัดขวางการเติบโตอย่างยั่งยืนของสภาองค์กรชุมชนในอนาคต โดยในภาพรวมของปัญหาสะท้อนให้เห็นได้จากผลการศึกษาของ อนุสรณ์ พัฒนาคานต์ (2563) ประเด็นที่ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบังคับใช้พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนตำบล พ.ศ. 2551 คือ ปัจจัยด้านเนื้อหาของกฎหมาย ปัจจัยด้านการจัดประชุมปรึกษาหารือขององค์กร ปัจจัยด้านการจัดการจัดตั้งองค์กร ปัจจัยความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำบล และปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากรการบริหาร และเมื่อนำผลการศึกษาเรื่องบทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการขับเคลื่อนสู่ชุมชน เข้มแข็ง: ศึกษากรณีสภาองค์กรชุมชนตำบลคลองใหม่ จังหวัดนครปฐม ของเมทินา อีสริยานนท์ และคณะ (2563) มาวิเคราะห์ร่วม จะพบข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชน และมีผลต่อบทบาทสภาองค์กรชุมชนตำบลในการพัฒนาประชาธิปไตย ได้แก่ เงื่อนไขระยะเวลาในการจัดตั้ง การสนับสนุนของหน่วยงานภายนอก การวางตำแหน่งของสภาองค์กรชุมชน ความเพียงพอของงบประมาณ ความพร้อมของสถานที่ในการประชุม ความเหมาะสมของเวลาในการจัดประชุม การมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก รวมถึงการสร้างเครือข่าย และการประสานงานเมื่อพิจารณาปัจจัยดังที่กล่าวมาข้างต้น

จะพบว่า เชื่อมโยงกับกฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับสภาองค์กรชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน

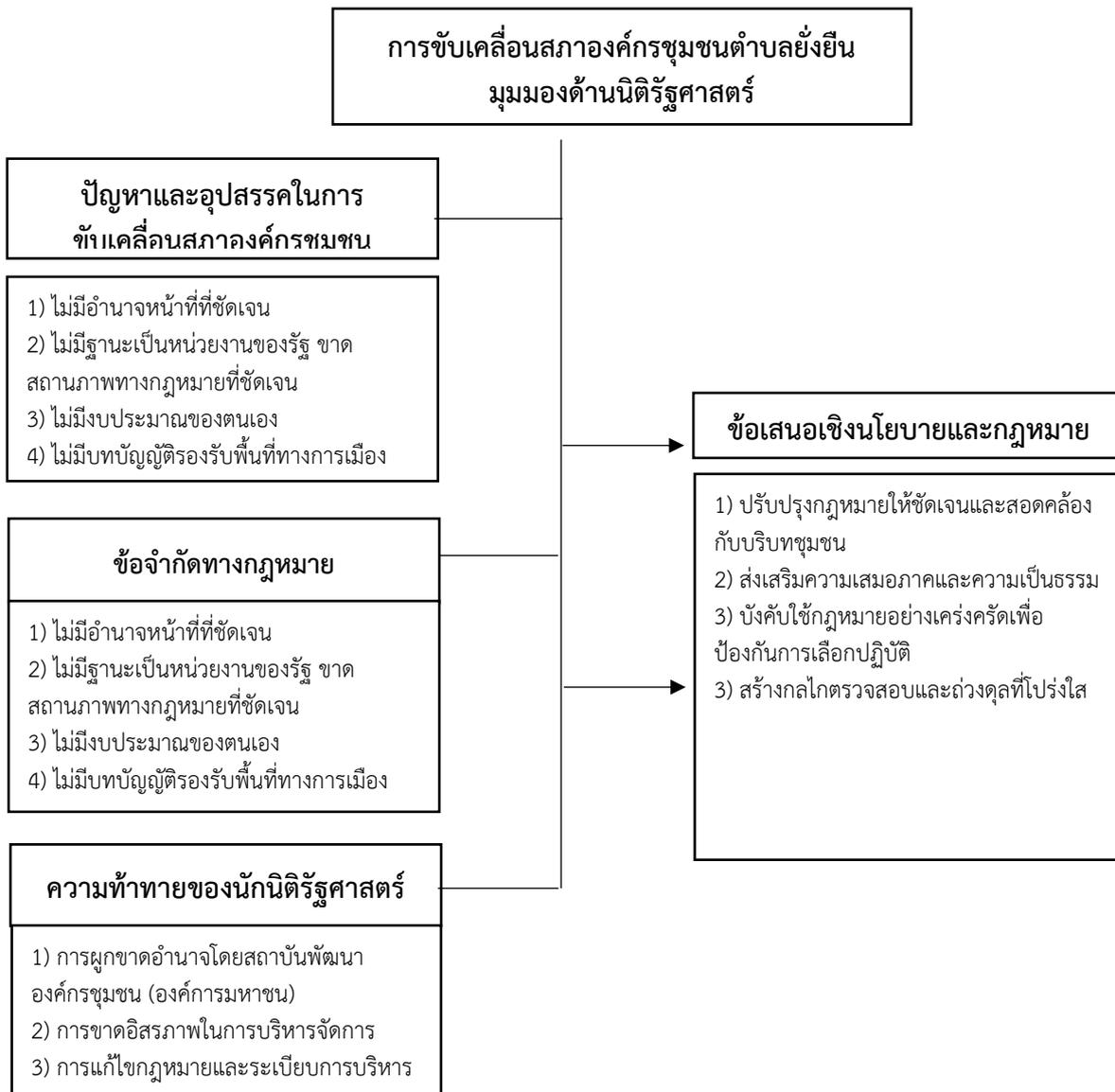
ประเด็นปัญหาความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการจัดการชุมชนขององค์กรชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังสะท้อนให้เห็นการเลือกผู้นำท้องถิ่น และการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ ที่ยังสัมพันธ์กับระบบอุปถัมภ์อย่างเหนียวแน่น การปฏิบัติงานยังคงเป็นแบบการสั่งการจากบนลงล่าง (Top-Down) และบทบาทด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่นถูกละเลย และไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรมากนัก ดังนั้นการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลายเป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐที่หลายหน่วยงาน กล่าวคือ ต้องรอรับคำสั่ง และแนวทางปฏิบัติงานพัฒนาในชุมชนภายใต้กรอบการทำงานที่ส่วนกลางกำหนดผ่านมายังส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น นอกจากนี้ระบบงบประมาณการพัฒนายังอยู่ภายใต้กรอบการทำงานของระบบราชการจนทำให้ผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตนคล้ายฝ่ายราชการ ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับการแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองในระดับชาติด้วย ดังนั้นแม้สภาองค์กรชุมชนจะมีบทบาทหน้าที่ และสถานภาพทางปฏิบัติที่ค่อนข้างสอดคล้องกับแนวคิดการกระจายอำนาจ และเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในกระบวนการในท้องถิ่น แต่สถานภาพทางกฎหมายของพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนยังมีข้อจำกัดหลายประการ ที่ส่งผลไม่มากนักต่อการกระจายอำนาจ และคานอำนาจกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม สรุปได้ดังนี้ คือ 1) สภาองค์กรชุมชนไม่มีอำนาจหน้าที่ กฎหมายเพียงบัญญัติให้เป็นภารกิจเท่านั้น 2) สภาองค์กรชุมชนไม่มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย 3) สภาองค์กรชุมชนยังไม่มียงบประมาณของตนเอง และ 4) ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดที่เกี่ยวข้องกับการรองรับการมีพื้นที่ทางการเมืองของสภาองค์กรชุมชนเข้มแข็ง ดังนั้น พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน จึงอาจเป็นเสมือนกับดักทางอำนาจที่จะทำลายความเข้มแข็งของภาคประชาชน และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประชาธิปไตยในอนาคต จากข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ยังพบได้ว่า ในหลายพื้นที่ซึ่งชุมชนคาดหวังให้สภาองค์กรชุมชนเป็นกลไกระดมทรัพยากรจากภายนอกมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น นำมาซึ่งความขัดแย้ง และอาจนำไปสู่ความแตกแยกในระยะยาว ดังนั้น การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนให้ยั่งยืนจึงต้องทำควบคู่กับการทำความเข้าใจบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น ลักษณะความเป็นพลเมืองที่ปรากฏในสภาองค์กรชุมชน และเครือข่ายภาคประชาชนส่วนใหญ่จะเป็นพลเมืองที่มุ่งรักษาสีทิวทัศน์แห่งตนตามกฎหมาย แต่มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นพลเมืองที่คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ ส่วนกระบวนการประชาธิปไตยที่ปรากฏส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดประชาธิปไตยแบบปรีชาหาหรือไม่มีลักษณะที่ก้าวหน้าแบบวิพากษ์เท่าที่ควร กระบวนการประชาธิปไตยในสภาองค์กรชุมชน และเครือข่ายภาคประชาชน คือ กลุ่มประชาสังคมควรมีการจัดโครงสร้างองค์การทางสังคมแบบไม่เป็นทางการให้มากที่สุด เพื่อให้สามารถระดมความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนได้ โดยไม่ยึดติดกับระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ซึ่งกำหนดโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือหน่วยงานภายนอก และผู้นำควรเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยทำหน้าที่อำนวยความสะดวก หรือส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มได้มีส่วนร่วม ลักษณะความเป็นพลเมืองของกลุ่มประชาสังคมควรมุ่งไปสู่พลเมืองที่คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะควบคู่ไปกับประโยชน์ของตนเอง และสมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถมีส่วนร่วมได้โดยตรง และการมีส่วนร่วมควรจะเป็นการมีส่วนร่วมอย่างหลากหลายที่ไม่จำกัดกรอบ หรือแนวทางของการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ อนุสรณ์ พัฒนาศาสตร์ (2563) ที่ศึกษาพบว่า นโยบายต่าง ๆ ของสภาองค์กรชุมชนตำบลจำกัดอยู่ในกรอบของการถูกกำหนดกิจกรรมให้ดำเนินการ โดยการพึ่งพาหน่วยงานราชการในระดับจังหวัด และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมากกว่าผลักดันปัญหาขึ้นมาจากพื้นที่โดยตรง และเนื่องจากพื้นที่มีปัญหาความต้องการที่แตกต่างกัน การกำหนดแนวทางของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จะไม่สามารถเสนอความต้องการให้เป็นประเด็นหลักของการผลักดันนโยบายในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับตำบลจนถึงระดับจังหวัดได้ หรือกล่าวได้ว่า การทำงานของสภาองค์กร

ชุมชนมีความเป็นกึ่งราชการจนเกินไป ทำให้ต้องดำเนินการตามกรอบที่กำหนดโดยละเอียดแนวทางอื่น ๆ ที่พื้นที่เสนอ
ขึ้นมาแต่ไม่อยู่ในกรอบที่กำหนด

ความท้าทายของนักนิติรัฐศาสตร์อีกประการหนึ่ง เกี่ยวกับความผิดพลาดของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบัน
พัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน
พ.ศ. 2551 คือ เรื่องของกองทุนซึ่งบัญญัติให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีอำนาจ และหน้าที่ในการ
ดูแลบริหารบัญชีรายชื่อ และการเงินของสภาองค์กรชุมชน รวมถึงมีอำนาจในการกำกับ และควบคุมทิศทางการทำงาน
ของสภาองค์กรชุมชนด้วยการให้ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ
และแบบการจดทะเบียนจัดตั้งชุมชน ชุมชนท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม และการจดทะเบียนจัดตั้งสภาองค์กรชุมชน
รวมทั้งมีอำนาจ และหน้าที่ในการกำหนดข้อบังคับการอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดประชุมในระดับชาติ ระดับ
จังหวัด และระดับตำบลของสภาองค์กรชุมชนทั้งหมดมีอำนาจ และหน้าที่ประสานและดำเนินการให้มีการจัดตั้ง
และดำเนินการของสภาองค์กรชุมชนตำบล การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติจัดตั้ง และการดำเนินการของสภา
องค์กรชุมชนในทุกระดับทำให้สภาองค์กรชุมชนถูกผูกขาดอิสรภาพ และถูกครอบงำโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
(องค์การมหาชน) ทั้งหมด ซึ่งนั่น ก็คือ การทำให้ที่ผ่านมาองค์กรชุมชนไม่สามารถเป็นองค์กรอิสระในการดำเนินการ
บริหารจัดการสภาองค์กรชุมชนด้วยตัวเอง ทั้งนี้ เลิศศักดิ์ คำคงศักดิ์ (2565) เสนอว่า การจะทำให้สภาองค์กรชุมชนอยู่
ต่อไปได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ต้องแก้ไขพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนฯ เพื่อไม่ให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
(องค์การมหาชน) เข้ามายุ่งเกี่ยวกับสภาองค์กรชุมชน โดยเฉพาะเรื่องกองทุน หรืองบประมาณของสภาองค์กรชุมชน
ต้องเป็นของสภาองค์กรชุมชนจริง ๆ โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
(องค์การมหาชน) ดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ประเด็นดังกล่าวนี้จึงเป็นอีกแง่มุมที่น่าขบคิดสำหรับนักนิติรัฐศาสตร์ เนื่องจาก
เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่กลไกการทำงานตามกฎหมาย และระเบียบวิธีการบริหารราชการ ซึ่งต้องมีการปรับปรุงแก้ไข
กฎหมาย ระเบียบ และกลไกการบริหารที่เกี่ยวข้องควบคู่กัน

ข้อเสนอแนะในมิติรัฐศาสตร์ (Legal-Political Perspective) ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา และเสนอ
แนวทางแก้ไขผ่านการปรับปรุงกฎหมาย และกระบวนการทางการเมือง เพื่อสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาค
ในสังคม จึงสรุปให้เห็นได้ว่า 1) ควรมีการปรับปรุงกฎหมายให้ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทชุมชน โดยเน้นที่เนื้อหา
ตัวบทกฎหมายควรกำหนดบทบาท และอำนาจหน้าที่ของสภาองค์กรชุมชนอย่างชัดเจน และต้องสอดคล้องกับ
วัฒนธรรม และความต้องการของชุมชน ทั้งนี้การจัดทำกฎหมายเฉพาะสำหรับสภาองค์กรชุมชนต้องมีการรับฟัง
ความคิดเห็นจากประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการออกกฎหมาย และ 2) ควรเน้นเรื่องการส่งเสริม
ความเสมอภาค และเป็นธรรม โดยกฎหมาย และนโยบายต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันของทุกกลุ่มในชุมชน และมีการ
ออกแบบกลไกการทำงานที่เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และบังคับใช้กฎหมายอย่าง
เคร่งครัดเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ



ภาพที่ 2 การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนตำบลยั่งยืน มุมมองด้านนิติรัฐศาสตร์

บทสรุป

จากประเด็นปัญหา และความท้าทายดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนอย่างยั่งยืนได้นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกันตั้งแต่ทบทวนญัตติแห่งรัฐธรรมนูญ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรวมถึงบทบาทหน้าที่ และการรับรองสิทธิของสภาองค์กรชุมชนตามกฎหมาย สรุปได้ว่า ปัญหาในการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชน ประกอบไปด้วย 3 ด้านสำคัญ คือ 1) ด้านการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การเร่งรัดจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนในช่วงแรกเนื่องจากถูกบีบจากการต้องส่งตัวแทนเข้าไปเป็นสมาชิกสภาพัฒนาการเมืองทำให้เกิดสภาองค์กรชุมชนจัดตั้งที่ขาดความพร้อม 2) ด้านการจัดประชุม พบปัญหาการไม่สามารถเปิดสภาองค์กรชุมชนให้เป็นเวทีสาธารณะสำหรับทุกฝ่ายในตำบล เพื่อให้ชาวบ้านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความต้องการที่แท้จริงได้ เนื่องจากถูกปิดกั้นโดยผู้นำสภาองค์กรชุมชน หรือมีการผูกขาดความคิดเห็นของสมาชิกบางคน หรือบางกลุ่ม 3) ด้านการจัดทำแผนชุมชน พบว่า บางครั้งองค์กรภายนอก เช่น หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การพัฒนาเอกชนที่มีส่วนในการกระตุ้น และส่งเสริม

การขับเคลื่อนกิจกรรมของสภาองค์กรชุมชน ยังขาดประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล และความรู้ทางวิชาการในการวางแผน และ 4) ด้านการบริหารงานที่ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย เนื่องจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนไม่สามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนได้ ทำให้สภาองค์กรชุมชนขาดความคล่องตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และไม่มีผลงานเชิงรูปธรรมเท่าที่ควร

จะเห็นได้ว่าการจัดตั้งองค์กรชุมชนต่าง ๆ ต้องเกิดจากการริเริ่มที่เกิดขึ้นจากภายในชุมชน เนื่องจากองค์กรชุมชนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านประวัติความเป็นมา เป้าหมาย ทรัพยากรที่มี และทรัพยากรที่จำเป็น ต้องใช้ในการพัฒนาการก่อตัว หรือการรวมกลุ่มในชุมชน (Community Coalition) จึงต้องมาจากพื้นฐานวัฒนธรรมชุมชนเอง และความต้องการให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชุมชน เช่น ปัญหาต่าง ๆ การจัดการความหลากหลาย การผลักดันข้อเรียกร้องการสร้างข้อตกลงร่วมกัน และการสร้างสุขภาวะที่ดีในชุมชน ไม่ใช่กลุ่มที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้ง หรือการเอารอบวิธีคิดในการจัดความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรชุมชนกับองค์กรภายนอกตามแบบของนักพัฒนา หรือระบบราชการไปครอบงำปัญหา หรือคุณค่าที่ชาวบ้านมีอยู่แล้ว อีกทั้งยังต้องส่งเสริมกระบวนการทำงานของชุมชนอย่างแท้จริง ให้ผู้นำและสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงการทำงานเชิงกระบวนการ (Process) และการให้การเรียนรู้แก่คน ชุมชน และองค์กรชุมชนให้เกิดความมั่นคงยั่งยืนบนพื้นฐานของความช่วยเหลือเกื้อกูล (Mutual Aid) อันมีมิติด้านวัฒนธรรมอันดีงามร่วมกันของท้องถิ่น เป็นพื้นฐาน ซึ่งจะนำไปสู่ประชาสังคม (Civil Society) ความเข้มแข็งของชุมชน และองค์กรชุมชนที่เคารพสิทธิของความแตกต่างหลากหลายบนพื้นที่ทางวัฒนธรรม (Cultural Space) ร่วมกัน นอกจากนี้ยังต้องอาศัยกฎหมายที่เอื้ออำนวยเพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรชุมชนสามารถบริหารจัดการ และขับเคลื่อนการดำเนินงานของตนเองได้ และประสานงานร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ภายนอก โดยสร้างเครือข่าย (Network Structure) เป็นพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และสร้างกลยุทธ์ขององค์กรชุมชนโดยการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย และเหมาะสมให้เกิดกระบวนการในการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน ทั้งนี้ให้หน่วยงานราชการ และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีหน้าที่คอยเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ เป็นตัวเชื่อมประสานกลไกในการทำงาน และมีบทบาทในการเสริมสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานกับองค์กรชุมชนทั้งในแนวตั้ง และแนวนอน ซึ่งองค์กรภายนอกที่จะเข้ามาสนับสนุนสภาองค์กรชุมชนจะต้องมีทัศนคติแนวคิด และวิธีการทำงานพัฒนาแบบยืดหยุ่น และสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ แก่องค์กรชุมชน เพื่อให้องค์กรชุมชนตำบลเป็นมีระบบตำบลจัดการกันเอง (Tambol Self-management System) ในลักษณะการจัดการแบบหุ้นส่วน (Governance by Partnerships) และสานพลัง (Synergy) ภาครัฐ ภาคสังคม ภาควิชาการ และเอกชนเข้าด้วยกัน เพื่อบริหารการทำงานเป็นระบบตำบลเข้มแข็ง เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญ 3 ประการคือ 1) องค์กรในตำบลสามารถจัดการกันเองทั้งทางด้านข้อมูล แผน การบริหารจัดการ ขับเคลื่อนงานพัฒนา และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดี 2) ตำบลมีเศรษฐกิจดี คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมดี อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข 3) ตำบลมีภูมิคุ้มกันต่อปัจจัยกระทบต่าง ๆ จากภายนอกเพื่อให้สภาองค์กรชุมชนตำบลพัฒนาเป็นกลไกการขับเคลื่อนชุมชนเข้มแข็ง จากภายในสภาองค์กรชุมชนเอง มีความรู้สึกสำนึกสาธารณะร่วมของคนในชุมชน และมีฐานทรัพยากร และทุนชุมชนที่ไม่ต้องรอพึ่งพาจากทรัพยากรภายนอก หรือจากพระราชบัญญัติเพียงทางเดียว ข้อเสนอเชิงนโยบาย และกฎหมายในมุมมองของนักนิติรัฐศาสตร์จากการศึกษา และนำเสนอบทความนี้ มุ่งเน้นการปรับปรุงกฎหมาย และกระบวนการทางการเมืองให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และสอดคล้องกับบริบทของชุมชน นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และสร้างกลไกตรวจสอบที่โปร่งใส เพื่อให้สภาองค์กรชุมชนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นธรรมในที่สุด เพื่อให้สภาองค์กรชุมชนต้องเป็นเสมือนเวทีกลาง หรือพื้นที่กลางของตำบลในการเชื่อมโยงกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกับท้องถิ่น ท้องที่ และหน่วยงานสนับสนุนต่าง ๆ ในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างรัฐกับชุมชน ทั้งเจ้าของปัญหา และผู้มีส่วนให้การสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรชุมชนตามประเด็นต่าง ๆ ไปสู่ชุมชนจัดการตนเอง ซึ่งจะเติบโตเป็นขบวนการภาคพลเมืองที่เข้มแข็งของประเทศไทยต่อไป ในขณะเดียวกัน

ภาครัฐ และเอกชนรวมถึงภาคีพัฒนาต่าง ๆ ควรใช้ช่องทางสภาองค์กรชุมชนเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน และขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร บุญประจง, จันท์เพ็ญ สีชมพู และลาวัลย์ นาคติลก. (2566). บทบาทสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1), 635–648.
- คณะกรรมการการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำวุฒิสภา. (2564). *รายงานคณะกรรมการการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำวุฒิสภา เรื่อง การจัดการตำบลเข้มแข็งตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ*. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- จักริน สีทาจารย์, ดำรงค์ศักดิ์ จันทิพย์, รงค์ บุญสวยขวัญ และวิเชียร ต้นศิริคงคล. (2565). ประชาธิปไตยในกระบวนการปรึกษาหารือของสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(3), 685–699.
- ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์. (2562). การสร้างประชาธิปไตยชุมชน: บทเรียนการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนตำบล. ใน *รวมบทความการสร้างและจรรโลงประชาธิปไตยในบทเรียนและประสบการณ์ของภาคประชาสังคม*. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
- ธีรวัฒน์ รังแก้ว. (2566). *พอช. จัดเวทีการรับฟังความคิดเห็นพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551*. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). <https://web.codi.or.th/20230816-47333/>
- พระปลัดสุระ ญาณธโร (จันทิก), อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, พระครูปัญญา สุธรรมนิเทศก์, เฉลิมพล ไททางกูร และพระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน. (2563). บทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(2), 281–294.
- เมทินา อีสริยานนท์, สกฤติ อีสริยานนท์ และศักดา ศิลากร. (2563). บทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการขับเคลื่อนสู่ชุมชนเข้มแข็ง: ศึกษากรณีสภาองค์กรชุมชนตำบลคลองใหม่ จังหวัดนครปฐม. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Pathom Rajabhat University*, 12(1), 99–112.
- พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543. (2543). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 117 ตอนที่ 71 ก หน้า 5–42.
- พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พุทธศักราช 2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 31 ก หน้า 26–38.
- เลิศศักดิ์ คำคงศักดิ์. (2565). *จุดยืนที่ถูกต้องของสภาองค์กรชุมชนต่อร่าง กม. ควบคุมการรวมกลุ่มของประชาชน ประชาไท*. ประชาไท. <https://prachatai.com/journal/2022/03/97577>
- วชิรวัฒน์ อาริยะสิริโชติ. (2561). การวินิจฉัยระบบองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรชุมชน: กรณีศึกษากองทุนข้าวพันธุ์ดีตำบลหนองคูขาด อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(2), 33–56.
- วรภพ วงศ์รอด. (2563). แนวทางการพัฒนาสภาองค์กรชุมชนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ*, 7(2), 254–271.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2551). *คู่มือจดแจ้งการจัดตั้งชุมชนและสภาองค์กรชุมชนตำบล*. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2565). *รายงานประจำปี 2565*. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2565*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *เอกสารบรรยายกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. <https://www.nesdc.go.th/nscr/main/>

อนุสรณ์ พัฒนาศานต์. (2563). ศักยภาพขององค์กรชุมชนในการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ในรอบหนึ่งทศวรรษตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาองค์กรชุมชนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 15(54), 54–64.

อุดมศักดิ์ เดโชชัย, อุทิศ สังข์รัตน์ และวันชัย ธรรมสัจการ. (2563). บริบทการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนตำบลนาเวสู่ “ชุมชน จัดการ ตนเอง” ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี 2560. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 6(10), 5381–5392.

อุดมศักดิ์ เดโชชัย. (2565). *การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อการจัดการตนเอง*. วิทยานิพนธ์นี้ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Reference

Agranoff, R.t & McGuire, M. (2003). *Collaborative public management*. Georgetown University.

Kaye. G. (2001). Grassroots involvement. *American Journal of Community Psychology*, 29(2), 269–275.

คณะผู้เขียน

อรรถชัย ตระการศาสตร์

สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาคารวิชาการ 3 ชั้นที่ 5 สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

9/9 หมู่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

e-mail: falawyer@hotmail.com

วิทยธร ท่อแก้ว

หน่วยงาน/สังกัด สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาคารวิชาการ 3 ชั้นที่ 5 สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

9/9 หมู่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

e-mail: wittayatorn.tok@stou.ac.th

กานต์ บุญศิริ

สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาคารวิชาการ 3 ชั้นที่ 5 สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

9/9 หมู่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

e-mail: karn.boon@stou.ac.th

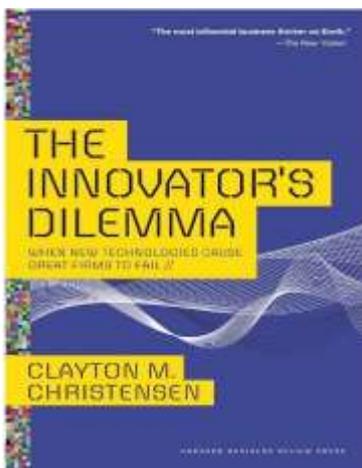
The innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์

อุทยานธรณีโลกสตูล และ Research Institute, Myanmar Creative University

Natthaphan Khecharanan

Satun UNESCO Global Geopark & Research Institute, Myanmar Creative University



ชื่อหนังสือ: The innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail
ชื่อผู้แต่ง: Clayton Christensen (1997)
จำนวนหน้า: 286 หน้า
ผู้พิมพ์: Harvard Business School Press
ภาษา: อังกฤษ

สาระสำคัญของหนังสือ

หนังสือ The Innovator's Dilemma (1997) โดย Clayton Christensen นำเสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมในองค์กรขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของตลาด (Market Landscape) ได้อย่างรุนแรง แนวคิดหลักของหนังสือคือ “นวัตกรรมพลิกผัน (Disruptive Innovation)” หมายถึงนวัตกรรมที่ไม่ได้เริ่มต้นด้วยการแข่งขันกับผู้นำตลาดโดยตรง แต่มักปรากฏในตลาดเฉพาะกลุ่ม หรือกลุ่มผู้ใช้ที่ถูกละเลย โดยมีความสามารถต่ำหรือยังไม่สมบูรณ์ในช่วงแรก อย่างไรก็ตาม เมื่อได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมเหล่านี้สามารถยกระดับประสิทธิภาพและขยายตลาด จนสามารถแทนที่เทคโนโลยีหรือโมเดลธุรกิจแบบเดิมได้ในที่สุด Christensen ชี้ให้เห็นว่า องค์กรขนาดใหญ่ที่เคยประสบความสำเร็จมักล้มเหลวในการปรับตัว เนื่องจากโฟกัสอยู่กับลูกค้าหลักและผลกำไรในระยะสั้น จนละเลยสัญญาณของการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมประเภทนี้จึงถือเป็น “นวัตกรรมเปลี่ยนเกม (Game Changer Innovation)” ที่สามารถพลิกโฉมอุตสาหกรรมได้อย่างถอนรากถอนโคน (Radical) ไม่เพียงสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค สังคม และประชาคมส่วนรวม แนวคิดนี้จึงเป็นคำเตือนถึงองค์กรต่างๆ ว่าความสำเร็จในปัจจุบันมิใช่หลักประกันสำหรับอนาคต หากปราศจากการเปิดรับ และบริหารจัดการนวัตกรรมอย่างมียุทธศาสตร์ ต่อเนื่องจากแนวคิดหลักเรื่องนวัตกรรมพลิกผัน (Disruptive Innovation) Christensen ยังเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง โดยแนะนำให้บริษัทจัดตั้ง หน่วยงานอิสระภายใน (Independent Business Unit) เพื่อทำหน้าที่ทดลองและพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ โดยไม่ให้กระทบต่อกระบวนการหลักขององค์กร หน่วยงานเหล่านี้ควรมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) เพื่อให้สามารถทดลอง ปรับตัว และเรียนรู้จากความล้มเหลวได้อย่างคล่องตัวมากกว่าส่วนงานหลักที่มีโครงสร้างแบบทางการและเน้นประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังเน้นถึงความสำคัญของการ ตรวจสอบสัญญาณการเปลี่ยนแปลงของตลาด (Market Signals) โดยเฉพาะความต้องการจากกลุ่มลูกค้ารายย่อย กลุ่มตลาดที่มีความต้องการต่ำ หรือผู้บริโภคที่มีงบประมาณจำกัด ซึ่งในมุมมองขององค์กรขนาดใหญ่อาจถูกมองข้าม แต่แท้จริงแล้วอาจจะเป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมพลิกผันที่อาจเติบโตขึ้นมาเป็นภัยคุกคามสำคัญในอนาคตต่อองค์กรและอุตสาหกรรม การเพิกเฉยต่อกลุ่มเหล่านี้ อาจทำให้การสูญเสียโอกาสในการสร้างตลาดใหม่และขยายศักยภาพขององค์กร ในด้านการบริหารองค์กร Christensen ชี้ให้เห็นว่า บทบาทของผู้ผู้นำ (Leadership Role) มีความสำคัญยิ่งต่อความสามารถในการจัดการกับนวัตกรรมที่มีแนวโน้มทำลายล้าง โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่ส่งเสริมการทดลอง การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการเปิดรับความไม่แน่นอน ผู้นำต้องกล้าที่จะให้อิสระกับทีมงานและรับฟังเสียงที่แตกต่าง เพื่อให้สามารถนำพองค์กรผ่านช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาดได้ ท้ายที่สุด หนังสือเล่มนี้ได้เสนอ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมจริง เช่น ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ โลหะและเหล็กกล้า รวมถึงธุรกิจค้าปลีกและบริการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านวัตกรรมพลิกผันไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่เกิดขึ้นจริงในภาคธุรกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าอุตสาหกรรมได้อย่างแท้จริง บริษัทขนาดใหญ่ที่ยึดติดกับโมเดลเดิมที่เคยประสบความสำเร็จ และขาดความคล่องตัวมักตกเป็นเหยื่อของคู่แข่งรายใหม่ที่มีนวัตกรรมและการปรับตัวที่เหนือกว่า ซึ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีทั้งวิสัยทัศน์ และระบบสนับสนุนที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

วิเคราะห์และวิพากษ์หนังสือ

ในการวิเคราะห์และวิพากษ์หนังสือ The Innovator's Dilemma ของ Clayton Christensen แนวคิดเรื่องนวัตกรรมพลิกผัน (Disruptive Innovation) นับเป็นจุดแข็งที่โดดเด่นที่สุดของหนังสือเล่มนี้ เพราะช่วยเปิดมุมมองใหม่เกี่ยวกับสาเหตุที่องค์กรขนาดใหญ่ แม้จะประสบความสำเร็จมาอย่างต่อเนื่อง ก็อาจล้มเหลวได้เมื่อเผชิญกับเทคโนโลยีหรือโมเดลธุรกิจใหม่ๆ ที่เริ่มจากจุดเล็กและค่อย ๆ เติบโตจนเข้ามาแทนที่ระบบเดิมอย่างถาวรและถอนตัวออก แนวคิดนี้ไม่เพียงตอบคำถามเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกรอบในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของตลาดในยุคที่เทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็ว จุดแข็งอีกประการหนึ่ง คือ การใช้กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมที่หลากหลาย เช่น ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ โลหะและเหล็กกล้า ไปจนถึงค้าปลีก ซึ่งช่วยให้แนวคิดนวัตกรรมพลิกผันไม่เพียงเป็นทฤษฎีที่เข้าใจยาก แต่สามารถเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง และนำไปปรับใช้ในบริบทที่หลากหลายได้ นอกจากนี้ Christensen ยังเสนอแนวทางที่ชัดเจน เช่น การจัดตั้งหน่วยงานอิสระภายในบริษัท เพื่อให้สามารถทดลอง พัฒนา และตอบสนองต่อสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่กระทบต่อโครงสร้างหลักขององค์กร ซึ่งเป็นข้อเสนอที่มีประโยชน์เชิงปฏิบัติสูงสำหรับผู้ผู้นำและนักบริหารองค์กรยุคใหม่

อย่างไรก็ตาม หนังสือเล่มนี้ก็มีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณา โดยเฉพาะการเน้นหนักไปที่มิติของเทคโนโลยี ซึ่งอาจทำให้มองข้ามปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อการจัดการนวัตกรรม เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างอำนาจในองค์กร หรือวัฒนธรรมการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ แม้แนวคิดนวัตกรรมพลิกผันจะมีพลังในการอธิบายปรากฏการณ์ทางธุรกิจ แต่ก็อาจไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพกับทุกอุตสาหกรรมหรือองค์กร โดยเฉพาะในภาคบริการ หรือธุรกิจที่พึ่งพาแรงงานและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างมาก อีกทั้งหนังสือยังขาดการวิเคราะห์เชิงลึกในด้านผลกระทบทางสังคม และจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรม เช่น การลดทอนแรงงานมนุษย์ ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี หรือผลกระทบต่อความมั่นคงของอาชีพในระยะยาว เป็นต้น

แนวทางการประยุกต์สำหรับผู้บริหารองค์กร

จากที่กล่าวมา Christensen ไม่เพียงแต่นำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ทรงพลังเท่านั้น แต่ยังเสนอแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับองค์กรในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดตั้งหน่วยงานอิสระภายในองค์กร เพื่อทดลองและพัฒนานวัตกรรมโดยไม่รบกวนโครงสร้างหลัก การสนับสนุนวัฒนธรรมที่ยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และการเฝ้าระวังสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงในตลาดอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตอบสนองต่อข้อเสนอของ Christensen อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรสามารถนำแนวคิดจากหนังสือไปปรับใช้ผ่านแนวทางสำคัญต่อไปนี้

1. การสร้างหน่วยงานอิสระ: พิจารณาการจัดตั้งทีมงานหรือหน่วยงานที่มีความคล่องตัวและอิสระในการตัดสินใจ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีหรือโมเดลธุรกิจใหม่ โดยไม่ถูกจำกัดด้วยกรอบโครงสร้างของธุรกิจหลัก
2. การสนับสนุนการทดลองและนวัตกรรม: ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความล้มเหลวในฐานะบทเรียน พร้อมสนับสนุนให้พนักงานคิดนอกกรอบ ทดลองแนวทางใหม่ๆ และร่วมกันเรียนรู้จากความผิดพลาด
3. การติดตามสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงในตลาด: จัดตั้งระบบหรือหน่วยวิเคราะห์ตลาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อเฝ้าระวังเทรนด์เกิดใหม่ พฤติกรรมผู้บริโภค และความเคลื่อนไหวของคู่แข่ง
4. การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น: ทบทวนและปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ลดความแข็งตัวของระบบภายใน และเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจระดับปฏิบัติการ
5. การพัฒนาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว: สร้างกลยุทธ์ที่ไม่เพียงรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังสามารถนำทางองค์กรให้เติบโตในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน และพร้อมรับโอกาสจากนวัตกรรมใหม่

สรุป

หนังสือ The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail (1997) โดย Clayton M. Christensen เป็นหนึ่งในผลงานคลาสสิกที่ทรงอิทธิพลในวงการธุรกิจและนวัตกรรม ซึ่งเสนอแนวคิด “นวัตกรรมพลิกผัน (Disruptive Innovation)” อธิบายว่าทำไมองค์กรขนาดใหญ่ แม้จะเคยประสบความสำเร็จในอดีต กลับล้มเหลวเมื่อต้องเผชิญกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงโฉมหน้าตลาดอย่างรวดเร็ว โดยนวัตกรรมเหล่านี้มักเริ่มจากตลาดขนาดเล็ก หรือความต้องการของลูกค้าที่ถูกมองข้าม ก่อนจะพัฒนาและกลายเป็นภัยคุกคามสำคัญต่อธุรกิจหลักและอุตสาหกรรมนั้นๆ หนึ่งในจุดแข็งของหนังสือ คือ การนำเสนอกรอบแนวคิดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ผ่านกรณีศึกษาหลากหลาย พร้อมทั้งแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง เช่น การจัดตั้งหน่วยงานอิสระ เพื่อพัฒนานวัตกรรม การส่งเสริมวัฒนธรรมที่ยอมรับความล้มเหลว และการติดตามสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงในตลาด ซึ่งช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในยุคแห่งความไม่แน่นอน อย่างไรก็ตาม หนังสือยังมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา เช่น การมุ่งเน้นที่มิติของเทคโนโลยีมากเกินไป อาจทำให้ละเลยปัจจัยสำคัญอื่น ๆ อย่างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารบุคลากร และข้อจำกัดเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรม นอกจากนี้ แนวคิดบางประการอาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรขนาดเล็กหรือในบริษัทที่มีทรัพยากรจำกัด

กล่าวโดยสรุป The Innovator's Dilemma เป็นหนังสือที่มีคุณูปการต่อความเข้าใจโลกของนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรสามารถนำแนวคิดไปใช้เพื่อพัฒนาแนวทางที่ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น แต่ควรประยุกต์ด้วยวิจารณญาณ โดยคำนึงถึงบริบททางธุรกิจ สังคม และวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน

ผู้เขียน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ อุทยานธรณีโลกสตูล และ

Chairman, Research Institute Myanmar Creative University

6 สวนสน ซอย 3 रामคำแหง 60 แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

e-mail: natsdu@hotmail.com

นโยบายและการดำเนินงานจัดพิมพ์วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

นโยบายวารสาร

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ในประเภทบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความวิจารณ์หนังสือ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ อาชีวศึกษา บริหารธุรกิจ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง)

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นวารสารปรากฏอยู่ในฐาน TCI (Thai Journal Citation Index Centre) หรือศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย โดยปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพวารสารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กำหนด กองบรรณาธิการของวารสารประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกมีผลงานวิจัยต่อเนื่อง ซึ่งเป็นบุคลากรจากสถาบันภายนอกและภายใน และมีผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อ่านพิจารณาบทความ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานจัดพิมพ์วารสาร

1. รับต้นฉบับบทความจากผู้เขียน
2. กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของต้นฉบับบทความ ตามข้อกำหนดการส่งบทความเพื่อรับพิจารณาการตีพิมพ์ และตรวจสอบการละเมิดลิขสิทธิ์ (Turmitin)
3. กองบรรณาธิการวารสารจัดส่งต้นฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน อ่านพิจารณาบทความ
4. ส่งบทความให้ผู้เขียนแก้ไขตามผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
5. กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของบทความและพิจารณาต้นฉบับวารสารฉบับที่จะจัดพิมพ์
6. คณะทำงานดำเนินการจัดทำรูปเล่มการจัดพิมพ์
7. บรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และคุณภาพของต้นฉบับวารสารฉบับจัดพิมพ์
8. คณะทำงานจัดพิมพ์และเผยแพร่วารสาร

กำหนดการจัดพิมพ์วารสาร

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นวารสารราย 4 เดือน โดยจัดพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน
- ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม
- ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม

ติดต่อเรา

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

เลขที่ 145/9 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ์

ถนนสุขุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์: 02-241-7191-5 ต่อ 4135

Website: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/SDUGSAJ/index>

Facebook : <https://www.facebook.com/Grad.Journal.SDU>

ผู้ประสานงาน : คุณจารุภา ยิ้มละมัย
คุณณัชชา ถาวรบุตร

ข้อแนะนำการส่งบทความ

หลักเกณฑ์การลงตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
2. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่เคยอยู่ระหว่างการขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
3. เนื้อหาในบทความควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดโดยผู้เขียนเอง ไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
4. ผู้เขียนต้องเขียนบทความตามข้อกำหนดการเขียนต้นฉบับบทความส่งวารสาร
5. ผู้เขียนจะได้รับใบตอบรับการตีพิมพ์บทความในวารสาร เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน และกองบรรณาธิการ
6. ผู้เขียนต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) และกองบรรณาธิการ
7. หลังจากผู้เขียนแก้ไขความถูกต้องของบทความแล้ว กองบรรณาธิการทำการตรวจสอบความถูกต้องคุณภาพและความสมบูรณ์ของบทความอีกครั้ง ก่อนส่งต้นฉบับทำการจัดพิมพ์

ข้อกำหนดการส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

กองบรรณาธิการกำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับบทความเพื่อให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับรับพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้อ้างอิงประโยชน์ทางวิชาการได้ โดยสามารถดูรายละเอียดการกำหนดรูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่งได้จากไฟล์ตัวอย่างในเว็บไซต์ของวารสาร

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ

พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษขนาด A4 โดยเว้นระยะห่างระหว่างกระดาษด้านบนและด้านซ้ายมือ 1 นิ้ว ด้านล่างและขวามือ 0.5 นิ้ว

1.2 ขนาดของต้นฉบับ

ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษรรวมทั้งการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

1.2.1 ท้ายกระดาษ ประกอบด้วย

- 1) ชื่อเรื่องต้นฉบับของผู้เขียน ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย
- 2) เลขหน้า ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวา

1.2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.2.4 ชื่อผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ (ในกรณีที่มิอาจารย์ที่ปรึกษาให้ลงชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาด้วย โดยลงอาจารย์ที่ปรึกษาหลักเป็นรายชื่อสุดท้าย) และให้ใส่เครื่องหมายดอกจันท้ายชื่อผู้แต่งที่เป็นผู้ประสานงาน (Corresponding Author)

1.2.5 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทยและอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.2.6 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab (ขนาด 0.5 นิ้ว) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.2.7 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.2.8 หัวข้อย่อ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อ โดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.2.9 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab (ขนาด 0.5 นิ้ว) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ

ความยาวทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 12 หน้า และไม่เกิน 15 หน้า (นับตั้งแต่ชื่อเรื่อง-เอกสารอ้างอิง)

2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับบทความ

เนื้อหาภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจน ให้เขียนทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน

2.1 การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อเรื่องภาษาไทย

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

ชื่อผู้เขียน คณะ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานสังกัด ภาษาไทย

ชื่อผู้เขียน คณะ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานสังกัด ภาษาอังกฤษ

บทคัดย่อภาษาไทย (ความยาวไม่เกิน 15 บรรทัด) และคำสำคัญ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญ

บทนำ

วัตถุประสงค์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

ระเบียบวิธีวิจัย

ผลการศึกษา

อภิปรายผล

ข้อเสนอแนะ

เอกสารอ้างอิง

คณะผู้เขียน

2.2 การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับบทความวิชาการและปริทัศน์

ชื่อเรื่องภาษาไทย

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

ชื่อผู้เขียน คณะ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานสังกัด ภาษาไทย

ชื่อผู้เขียน คณะ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานสังกัด ภาษาอังกฤษ

บทคัดย่อภาษาไทย (ความยาวไม่เกิน 15 บรรทัด) และคำสำคัญ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญ

บทนำ

เนื้อหา

บทวิเคราะห์ วิวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

บทสรุป

เอกสารอ้างอิง

คณะผู้เขียน

3. การอ้างอิง

การอ้างอิงเอกสารให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) การอ้างอิงแทรกในเนื้อหาใช้ระบบนามปี ระบุ (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) เช่น (ศวัส ปฐมกุลนิธิ, 2560)/(ศวัส ปฐมกุลนิธิ และคณะ, 2560)

การอ้างอิงท้ายเรื่องให้เริ่มต้นด้วยเอกสารภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยภาษาอังกฤษ และต้องมีรายการอ้างอิงอย่างน้อย 5 รายการ ต่อ 1 บทความ

3.1 การอ้างอิงในเนื้อหาหน้าข้อความ

ตัวอย่าง

สมคิด พรหมจ้อย (2552) กล่าวว่า.....

พินโย พรหมเมือง และคณะ (2559) กล่าวว่า.....

3.2 การอ้างอิงในเนื้อหาท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

(สุภาวดี สังข์วรรณ, 2563)

(Eric N., & Chuck L., 2008)

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

หนังสือ

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา ขมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธิ ชัดติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์. (2554). *แบบแผนการวิจัยและสถิติ*. ประยูรวงศ์พรีนติ้ง.

วรรณิษา หาคูณ, จิตรรา ชนะกุล และเยาวนุช ทานาม. (2563). *การจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. McGraw-Hill.

Caruso, J. J., & Fawcett, M., T. (2007). *Supervision in early childhood education: A developmental perspective*. (2nd ed.). Teachers College Columbia University.

วารสาร

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

ตัวอย่าง

กฤตภัก ไม้เรียง. (2563). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(2), 255–268.

หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น. (2563). ภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(1), 50–62.

Fullan, M. (2006). The future of educational change: System thinkers in action. *Journal of Educational Change*, 7(3), 113–122.

Bezdrob, M. & Sunje, A. (2014). Management innovation – designing and testing a theoretical model. *South East European Journal of Economics and Business - Special Issue ICSE Conference*, 9(1), 16–29.

การประชุมวิชาการ

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเอกสารรายงานการประชุม. ใน *ชื่องานการประชุม* (เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: หน่วยงานที่จัด.

ตัวอย่าง

นิพนธ์ แก้วต่าย, ศิริกานต์ โรทิม, สุมิตตา บุญลา และกนกนันท์ หล้าสองเมือง. (2560). การตรวจหาสารต้องห้ามที่ปนเปื้อนในเครื่องสำอางที่มีส่วนผสมของสมุนไพรในนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ครั้งที่ 1 วันที่ 7-8 ธันวาคม 2560*. (น. 1–7). เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

Wewerka, J., Dax, S., & Reichert, M. (2020). A User Acceptance Model for Robotic Process Automation. In *Proceedings- 2020 IEEE 24th International Enterprise Distributed Object Computing Conference (EDOC) October 05-08, 2020*. (pp. 97–106). Eindhoven: Netherlands.

วิทยานิพนธ์

รูปแบบ

ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะ ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

ชัยวัฒน์ เพ็งหิรัญ. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการโรงแรมขนาดเล็กแบบบูติคโฮเทลของนักท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หนังสือพิมพ์

รูปแบบ

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

ตัวอย่าง

ธวัช วิรัตน์พงศ์. (14 มีนาคม 2549). ปฏิวัตินักวิจัยรุ่นใหม่. *มติชน*, 8.

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อเว็บไซต์ (ถ้าไม่ตรงกับผู้แต่ง). URL (ไม่ต้องใส่ “.”)

ตัวอย่าง

สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2558). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>.

สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค. (2565). รายงานการวิเคราะห์ความต้องการในการแก้ปัญหาเรื่องสินค้าและบริการเชิงพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. https://www.ocpb.go.th/download/article/article_20220523110713.pdf

Brian, F. (2009). *The 4Ps are out, the 4Es are in*. Ogilvy & Maher Website. <https://dpc-public-downloads.s3.us-west-1.amazonaws.com/four-es-of-marketing.pdf>

วารสารอิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า. URL (ไม่ต้องใส่ “.”)

ตัวอย่าง

Valentino, A. L., Schillingsburg, M. A., Conine, D. E., & Powell, N. M. (2012). Decreasing echolalia of the instruction “Say” during echoic training through use of the Cues-Pause-point procedure. *Journal of Behavioral Education, 21*(4), 315-328. <https://doi.org/10.1007/s10864-012-9155-z>

บทสัมภาษณ์

รูปแบบ

ผู้ให้สัมภาษณ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทสัมภาษณ์, ผู้สัมภาษณ์.

ตัวอย่าง

พระครูสาราธินันท์. (2564). การพัฒนานวัตกรรมการตลาด การตลาดดิจิทัลและการสร้างตราเมือง/ตราผลิตภัณฑ์ผ่าน การมีส่วนร่วมสร้างคุณค่าจากการฝึกอบรมบุคลากรและผู้ประกอบการชุมชน โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง อย่างยั่งยืน: กรณีศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด), สัมภาษณ์.

ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ

ชื่อกฎหมาย. (ปี, วัน เดือน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ตอนที่ หน้า เลขหน้า.

ตัวอย่าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1-90.

หมายเหตุ

1. ผู้แต่งชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องใส่คำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนาม ฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อ โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม
 2. กรณีผู้แต่ง 2 คน กรณีภาษาไทย ให้ใส่ชื่อสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับภาษาต่างประเทศ ใช้เครื่องหมาย & คั่นระหว่างคนที่ 1 และ คนที่ 2
 3. ผู้เขียนต้นฉบับบทความสามารถดูรายละเอียดการเขียนอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ APA Style
 4. การใช้ภาษาอังกฤษในบทความ
 - 4.1 ชื่อเฉพาะ ให้ขึ้นต้นด้วยอักษรตัวใหญ่ทุกคำ เช่น International Association for Impact Assessment
 - 4.2 ภาษาอังกฤษทั้งในวงเล็บและนอกวงเล็บ ให้ใช้ตัวเล็ก เช่น local knowledge, advanced model
- เป็นต้น
- 4.3 ตัวย่อให้ใช้อักษรตัวใหญ่ทั้งหมด และควรมีคำเต็มบอกไว้ในการใช้ครั้งแรก เช่น IAIA (International Association for Impact Assessment)
 - 4.4 หัวข้อเรื่อง ให้ขึ้นต้นด้วยตัวอักษรตัวใหญ่
 - 4.5 คำสำคัญ อักษรตัวแรกให้ใช้ตัวใหญ่ และคั่นคำแต่ละคำด้วยเครื่องหมาย ,
5. การส่งต้นฉบับบทความ
ผู้เขียนส่งต้นฉบับบทความผ่านระบบ ThaiJo เป็นไฟล์ Microsoft Word และ/หรือ ไฟล์ PDF

6. การส่งต้นฉบับบทความ

ต้นฉบับบทความจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ภายนอก ในสาขาวิชานั้น ๆ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นการประเมินแบบอำพรางสองฝ่าย (Double Blind) และส่งผลการพิจารณาแก่ผู้เขียน เพื่อปรับปรุงแก้ไข บทความ หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่ แล้วแต่กรณี เมื่อบทความผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการแล้วผู้เขียนจึงจะได้ใบตอบรับการตีพิมพ์บทความในวารสาร

ต้นฉบับบทความจะได้รับการตรวจสอบการละเมิดลิขสิทธิ์ออนไลน์ ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ Turnitin

7. ลิขสิทธิ์และความรับผิดชอบ

7.1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นลิขสิทธิ์ของวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

7.2 ข้อความที่ปรากฏในบทความแต่ละเรื่องในวารสารวิชาการเล่มนี้เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่เกี่ยวข้องกับวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และคณาจารย์ท่านอื่นแต่อย่างใด

7.3 เนื้อหาต้นฉบับที่ปรากฏในวารสารเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ทั้งนี้ ไม่รวมความผิดพลาดอันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์

ค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์

เมื่อบทความผ่านการพิจารณาเบื้องต้นเรียบร้อยแล้วนั้น ผู้เขียนต้องชำระค่าตีพิมพ์บทความละ 5,000 บาท ทั้งนี้ วารสารจะไม่คืนเงินดังกล่าวแก่ผู้เขียน หากไม่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)

ดำเนินการโอนเงินดังกล่าวมาที่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา

บัญชีออมทรัพย์ เลขที่บัญชี 420-1-75977-0

ชื่อบัญชี: นางสาวองค์อร สงวนญาติ และนางนวลปราง รักษาภักดี และนางสาวณัชชา ถาวรบุตร

นโยบายส่วนบุคคล

ทางวารสารให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าใช้ระบบวารสารออนไลน์นี้ ดังนั้น ชื่อนามสกุลและอีเมลล์ของผู้เข้ามาใช้ระบบวารสารออนไลน์ของเรา จะไม่ถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์อื่น นอกจากการติดต่อสื่อสารจากทางวารสารเท่านั้น และจะไม่ถูกนำไปส่งต่อหรือเผยแพร่แก่บุคคลอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางวารสาร

