



BRJ

วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์
BODHISASTRA REVIEW JOURNAL

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2568

Vol. 5 No. 1 January - June 2025

ISSN : 2651-1452 (Online)

วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์
ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2568)

BRJ

ISSN: 2651-1452 (Online)
Bodhisastra Review Journal
Vol. 5 No. 1 (January – June 2025)

วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์
สำนักงานมูลนิธิโพธิศาสตร์ 117/241 หมู่ 9
ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11110
อีเมล: ajbjournal07@gmail.com

วารสารโหราศาสตร์ปริทัศน์
ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2568

เจ้าของ: สำนักงานมูลนิธิโหราศาสตร์ 117/241 หมู่ 9 ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11110

บรรณาธิการ:

ศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

กองบรรณาธิการ:

รองศาสตราจารย์ ดร. พระวิเทศพรหมคุณ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรวิรัช องค์กรสิงห์

มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประดิษฐ์ วิศิษฎ์กร

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอสม หุวะนันท์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย ธารเลิศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภิญญะ รัตนพันธ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีรบูรณ์ วิสารทสกุล

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แหวนทอง บุญคำ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร. สุพัฒน์ แยมอิม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กำหนดออกเผยแพร่วารสาร:

วารสารโหราศาสตร์ปริทัศน์ มีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ดังนี้

- ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน

- ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

การส่งบทความพิจารณาตีพิมพ์:

ผู้เขียนเตรียมต้นฉบับบทความตามเกณฑ์เงื่อนไขของวารสารและส่งในระบบที่เว็บไซต์วารสาร <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/BRJ/index> เพื่อดำเนินการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ตลอดทั้งปี

จุดมุ่งหมายและขอบเขต

วารสารโภธิศาสตร์ปริทัศน์ (Bodhisastra Review Journal) ISSN: 2651-1452 (Online) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ ในสาขาที่เกี่ยวข้องด้านสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขารัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการ สาขาศึกษาศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านสังคมศาสตร์ ปีละ 2 ฉบับ โดยทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) เพื่อดำเนินการพิจารณาบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

- 1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับด้านสังคมศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านสังคมศาสตร์
- 2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

บทบรรณาธิการแถลง

วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์ (Bodhisastra Review Journal) ฉบับนี้เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2568) ทั้งนี้ทางกองบรรณาธิการยินดีเป็นสื่อกลาง สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาทุกท่าน ที่ประสงค์จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความของท่าน ซึ่งจะต้องผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์อย่างเข้มข้น จำนวน 3 ท่าน จึงกล่าวได้ว่า บทความที่ทางวารสารได้เผยแพร่ไปนั้น มีมาตรฐานทางวิชาการ

กระผมในฐานะบรรณาธิการวารสาร จึงขอขอบคุณท่านผู้มีส่วนในการสร้างงานวิชาการเหล่านี้ นับตั้งแต่เจ้าของผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกองบรรณาธิการ วารสารนี้ยังคงเป็นแหล่งรองรับผลงานดีๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องทางวิชาการแก่นักวิชาการ และประชาชนผู้สนใจโดยทั่วไป เพื่อเป็นประโยชน์แก่แวดวงวิชาการต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี ชาวสวน
บรรณาธิการวารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์

สารบัญ

บทความวิจัย

แนวทางการใช้การบริหารงานสาธารณะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชากรกลุ่มเปราะบาง ในชุมชนเขตพื้นที่ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร <i>ธิดาวัฒน์ เจริญสวัสดิ์, ฉัตรวรรณ องค์กรสังข</i>	1-12
Effects of Collaborative Learning Model Guidance Activities Package to Enhance Peace Culture for Youth Leaders of Suankularb Wittayalai School in Nonthaburi Province, Thailand <i>Wunlapa Sabaiying</i>	13-28
การบริหารทรัพยากรองค์กรเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก <i>พิมพ์ประภัทร สกุลภัทร์เตชิน, กฤษณ์ ภูริพงศ์, สมคิด ศรีสิงห์, สุนิมา ชุ่มพวงษ์, ปราโมทย์ สิทธิจักร</i>	29-40
รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดชัยภูมิ <i>ณฤต เลิศคุตสาทกุล, เพ็ญนภา สุขเสริม, ประมุข ศรีชัยวงศ์</i>	41-52
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพิษณุโลก <i>สมคิด ศรีสิงห์, สุนิมา ชุ่มพวงษ์, พิมพ์ประภัทร สกุลภัทร์เตชิน, ณโม รักเลี้ยง, ปราโมทย์ สิทธิจักร</i>	53-64
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี <i>ศักดิ์ ประสานดี, ราชนทร์ นพณัฐวงศ์, ธรรมรัตน์ ไสวณากุล</i>	65-76
แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก <i>พิมพ์ประภัทร สกุลภัทร์เตชิน, สมคิด ศรีสิงห์, กฤษณ์ ภูริพงศ์</i>	77-88
Professional Talent Development and Career Development of Vocational Education in Xi'an China <i>Huan Wang, Yih-Lan Chen, Min-Ling Hung</i>	89-102

บทความวิชาการ

การส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมลูกเสือ ในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) <i>ชิตพล ศิขุนทด, ณัฐยา เมืองสุข</i>	103-112
การบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัล : โอกาส ความท้าทาย และการปรับตัวของหน่วยงานราชการไทย <i>ภาวิธ รุจาฉินท์, พรวิทย์ มานะสาคร, มธุริน รุจาฉินท์</i>	113-122

Guidelines for Improving the Quality of Life of Vulnerable Populations in the Lat Krabang Community, Bangkok

Thitiwat Thiansawasd¹ and Chatwaran Angasinha¹

¹College of Social Leadership and Innovation, Rangsit University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Thitiwat.thia38@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to 1) study the problems of vulnerable population groups in Lat Krabang community, 2) develop the guidelines for improving the quality of life of vulnerable population groups in Lat Krabang community, and 3) present the guidelines for using public administration to improve the quality of life of vulnerable population groups in Lat Krabang community. This research uses a qualitative method, employing in-depth interviews and focus group discussions, with a total of 4 key informant groups. The study involved a total of 20 participants, consisting of four groups (1) academic experts, (2) policymakers, (3) representatives from civil society, and (4) vulnerable populations residing in the Lat Krabang community. Content analysis was used to interpret the findings. The study finds that vulnerable populations face challenges such as limited access to basic resources, lack of job opportunities, inadequate healthcare support, and poor financial management skills. Government and organizational aid remain insufficient to meet their needs. To address these issues, the study proposes vocational training, community networking, financial literacy education, and healthcare support. Key improvements include better public health access, youth development, economic stability, and stronger welfare systems. The study recommends collaboration among government, private sectors, and communities to create support networks and training programs, along with policy changes to address structural issues and enhance public service efficiency.

Keywords: Vulnerable Persons, Public Policy, Quality of Life, Lat Krabang District

แนวทางการใช้การบริหารงานสาธารณะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ประชากรกลุ่มเปราะบางในชุมชนเขตพื้นที่ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ธิติวัดน์ เจริญสวัสดิ์¹ และ ฉัตรวิญญ์ องค์กรสิงห์¹

¹วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: Thitiwat.thia38@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง 3) เพื่อนำเสนอแนวทางใช้การบริหารงานสาธารณะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชากร กลุ่มเปราะบางในชุมชนพื้นที่ลาดกระบัง การวิจัยนี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 4 กลุ่ม ประกอบไปด้วย (1) กลุ่มนักวิชาการ (2) กลุ่มนโยบาย (3) กลุ่มภาคประชาสังคม (4) กลุ่มเปราะบางในพื้นที่ชุมชนลาดกระบัง จำนวนทั้งหมด 20 คน และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อรายงานผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ประชากรกลุ่มเปราะบางมีปัญหาหลักที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐาน การขาดโอกาสในการทำงาน การขาดการสนับสนุนด้านสุขภาพ และการขาดความรู้ในการจัดการทางการเงิน นอกจากนี้ ความช่วยเหลือที่ได้รับจากภาครัฐและหน่วยงานอื่นยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเพียงพอ ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาทักษะทางอาชีพ การสร้างเครือข่ายชุมชน การเรียนรู้ด้านการเงิน และการดูแลสุขภาพได้ถูกเสนอให้เป็นแนวทางที่สามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของพวกเขารวมถึงการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการดูแลระยะยาว การสนับสนุนด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ชีวิต การสร้างระบบสวัสดิการและเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง การส่งเสริมความเข้าใจและลดการเลือกปฏิบัติ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยระบุว่า ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนในการสร้างเครือข่ายสนับสนุนและจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของประชากรกลุ่มเปราะบาง รวมทั้งควรมีการออกนโยบายที่เน้นการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง การสร้างนโยบายด้านสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุม รวมไปถึงการปรับปรุงการให้บริการและระบบราชการ

คำสำคัญ: กลุ่มเปราะบาง, นโยบายสาธารณะ, คุณภาพชีวิต, เขตลาดกระบัง

© 2025 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษา เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เนื่องจากกลุ่มเหล่านี้มักเผชิญกับข้อจำกัดทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้การดำเนินชีวิตประจำวันเต็มไปด้วยความท้าทาย การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญต่อการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสที่เท่าเทียม (ยูนิเซฟ, 2563) คำว่า “คนเปราะบาง” อาจถูกตีความในแง่ของความอ่อนแอ แต่ในความเป็นจริงหมายถึงกลุ่มที่ต้องการการดูแลและการสนับสนุนพิเศษจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ ความพิการ หรือความเสี่ยงที่จะถูกระงับ องค์การต่าง ๆ ให้คำนิยามบุคคลเปราะบางว่าเป็นผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงและต้องการการคุ้มครอง โดยตัวอย่างประชากรเปราะบาง ได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้ไม่มีหลักประกันสุขภาพ และเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Oxford University Press, 2017; Segen’s Medical Dictionary, 2011; OECD, 2015; สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2566) สรุปได้ว่า

“เปราะบาง” หมายถึง สถานะที่เสี่ยงต่อการได้รับความเสียหายทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยไม่มีการป้องกันที่เหมาะสม

กลุ่มผู้เปราะบางมีอยู่ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงที่ควรมีการเข้าถึงคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตาม เขตลาดกระบังในกรุงเทพฯ กลับมีประชากรกลุ่มเปราะบางจำนวนมาก เช่น ผู้มีรายได้น้อยและแรงงานต่างด้าวที่ต้องการการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง เขตลาดกระบังมีพื้นที่ 123.859 ตารางกิโลเมตร มีประชากรที่หลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม แต่การเข้าถึงทรัพยากรและบริการสาธารณะยังไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความจำเป็นในการวางแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ โดยเฉพาะในช่วงวิกฤต เช่น สถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อครัวเรือนเปราะบางมากกว่าร้อยละ 80 ตามการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และยูนิเซฟในปี 2563 ข้อมูลจากกรมการพัฒนาชุมชนในปี 2562 ระบุว่ามีคนเปราะบางกว่า 10 ล้านคนในประเทศไทย ซึ่งแม้จะมีสิทธิในการเข้าถึงบริการสุขภาพ แต่ยังคงประสบปัญหาในการเข้าถึงบริการที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง (ยูนิเซฟ, 2563)

งานวิจัยในด้านนี้มักมุ่งเน้นไปที่พื้นที่ชนบทมากกว่าพื้นที่เมือง โดยเฉพาะเมืองขนาดใหญ่ในประเทศกำลังพัฒนาที่มีความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเพิ่มขึ้นของประชากรที่เกิดจากการดึงดูดของบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ในลักษณะที่ยังไม่ถูกทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เมืองเหล่านี้เผชิญกับแรงกดดันจากหลายด้านที่มีผลกระทบต่อกลุ่มสังคมในเมืองแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความไม่เท่าเทียมในมิติต่าง ๆ การพัฒนา การเข้าถึงบริการ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ นโยบายการพัฒนา และการจัดการกับภัยพิบัติและภาวะวิกฤติ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการดำเนินงานวิจัยที่เชื่อมโยงประเด็นเหล่านี้เข้าด้วยกัน (คณิน หุตานุวัตร และคณะ, 2558)

จากช่องว่างทางการวิจัย พื้นที่ชุมชนลาดกระบังในกรุงเทพมหานครเป็นกรณีศึกษาที่สำคัญในการเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในเขตชานเมือง ซึ่งกำลังรองรับการบริการใหม่ในด้านต่าง ๆ เช่น แหล่งงานที่อยู่อาศัย และโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม การเกิดขึ้นของนิคมอุตสาหกรรม สนามบินนานาชาติ และโครงการพาณิชย์กรรมในพื้นที่ ทำให้การศึกษานี้มีความสำคัญในการทำความเข้าใจความซับซ้อนของความเป็นเปราะบางในบริบทเมือง โดยมุ่งเน้นการศึกษาสถานการณ์และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเปราะบาง รวมถึงเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน การศึกษาเชิงลึกจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของประชากรในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำในระยะยาว จากการจัดลำดับความน่าอยู่ของเขตในกรุงเทพฯ พบว่า เขตลาดกระบังมีคะแนนต่ำในด้านสิ่งแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน และการเข้าถึงบริการพื้นฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการวิจัยนี้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง โดยได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกลุ่มมูลนิธิเส้นด้ายที่ดูแลกลุ่มเปราะบางตั้งแต่สถานการณ์ COVID-19

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการใช้การบริหารงานสาธารณะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชากรกลุ่มเปราะบางในชุมชนพื้นที่ลาดกระบัง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นวิธีการที่เหมาะสมกับการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับกลุ่มเปราะบาง เนื่องจากวิธีการนี้มุ่งเน้นการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคม วัฒนธรรม และบริบทชีวิตของกลุ่มคนที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะผู้ที่ถูกจัดว่าเป็นกลุ่มเปราะบาง ซึ่งมักจะมีข้อจำกัดในการสื่อสารหรือเข้าถึงข้อมูลในลักษณะปริมาณได้ยาก ด้วยเหตุนี้การวิจัยเชิงคุณภาพจึงเหมาะสมกว่า โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

ใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) จากการลงพื้นที่ของผู้วิจัย ในการเยี่ยมชมที่อยู่อาศัยของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตพื้นที่ลาดกระบัง ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้นามแฝงดังนี้ คือ 1) กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ คณะกรรมการประกันสังคม 1 คน 2) กลุ่มนโยบาย ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของพรรคการเมืองแห่งหนึ่ง และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของพรรคการเมืองแห่งหนึ่ง 2 คน 3) กลุ่มภาคประชาสังคม ได้แก่ อดีตผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแห่งหนึ่ง ผู้นำชุมชนและอาสาสมัครในเขตพื้นที่ลาดกระบัง 2 คน 4) ครอบครัวกลุ่มประชากรกลุ่มเปราะบางในพื้นที่ชุมชนเขตลาดกระบัง ได้แก่ กลุ่มเปราะบางประเภทกลุ่มผู้สูงอายุ 3 คน กลุ่มผู้เปราะบางประเภทผู้พิการผู้ป่วยติดเตียง 3 คน กลุ่มผู้เปราะบางประเภทคนยากจน 3 คน กลุ่มผู้เปราะบางประเภทแรงงานนอกระบบ 3 คน กลุ่มผู้เปราะบางประเภทเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา 3 คน โดยใช้ การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพราะมุ่งเน้นคุณภาพของข้อมูล มากกว่าปริมาณ / ต้องการข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ตรงหรือมีความรู้เฉพาะทาง / สอดคล้องกับลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพและพื้นที่เฉพาะที่ศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นการตั้งคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระ โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้หลากหลายวิธีประกอบกัน เช่น การพูดคุย สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียงขณะทำการสัมภาษณ์ รวมถึงการจดบันทึกข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การลงพื้นที่เป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยการสัมภาษณ์และสังเกตจากแหล่งชุมชนในเขตพื้นที่ลาดกระบัง การศึกษาวิจัยกลุ่มเปราะบางในพื้นที่ลาดกระบังต้องอาศัยกระบวนการลงพื้นที่และการสังเกตที่เป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง ถูกต้อง และครอบคลุม โดยเฉพาะพื้นที่ลาดกระบังซึ่งเป็นเขตเมืองที่มีลักษณะกึ่งชานเมือง ประกอบด้วยชุมชนที่มีความหลากหลายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสภาพความเป็นอยู่ โดยได้ร่วมลงพื้นที่กับกลุ่มประชาสังคมและพรรคการเมืองที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนกลุ่มเปราะบางในเขตพื้นที่ลาดกระบัง มีรายละเอียดดังนี้

3.1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎีวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากหนังสือ เอกสาร บทความเชิงวิชาการ วิทยานิพนธ์ และเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและใช้ในการประกอบการอธิบาย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง

3.2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การกำหนดระเบียบวิธีวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมีคำถามแตกต่างกันแต่ละกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลโดยคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลจะต้องเป็นผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ลาดกระบังไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองแนะนำตัว แจ้งความประสงค์ในการขอสัมภาษณ์ ตามหัวข้อที่กำหนด ถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพรรคการเมือง เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์และร่วมลงพื้นที่ โดยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไว้เป็นความลับและการรายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

3.2.2 ผู้วิจัยนัดหมาย วันเวลา สถานที่ สำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดตามแบบสัมภาษณ์ที่ได้จัดเตรียมไว้ โดยการจดบันทึกการสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกเสียงก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

3.2.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ถอดข้อความเสียงจากเครื่องบันทึกเสียง และจากการจดบันทึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามระเบียบวิธีการ

3.3 การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่และการสังเกตการณ์ เพื่อสังเกต จดบันทึก แบ่งปันประสบการณ์ จากการลงพื้นที่ของกลุ่มอาสาสมัครเส้นด้ายและกลุ่มทีมงานผู้ช่วยอดีตผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเขตลาดกระบัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม กับกลุ่มเป้าหมาย เป็นวิธีการวิจัยที่ผู้วิจัยจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมประจำวันของผู้เข้าร่วม โดยวัตถุประสงค์คือการบันทึกพฤติกรรมภายใต้สถานการณ์ที่เป็นไปได้หลากหลายที่สุด ซึ่งในวิธีการเหล่านี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด เนื่องจากการให้ข้อเท็จจริงจากผู้ให้ข้อมูลหลักได้ดีกว่ารูปแบบอื่น โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกตและค้นคว้าเอกสาร รวมถึงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดที่ได้เก็บรวบรวม และนำเสนอโดยใช้วิธีการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Approach) ดังนี้ 1) ทำการจำแนกข้อมูลสภาพปัญหากลุ่มเปราะบางแต่ละกลุ่มในพื้นที่ในเขตชุมชนลาดกระบัง 2) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและจากข้อเสนอแนะจากฝ่ายนโยบาย นักวิชาการและภาคประชาสังคม 3) เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขโดยใช้การบริหารงานสาธารณะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชากร กลุ่มเปราะบางในชุมชนพื้นที่ลาดกระบัง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและชุมชนในทุกมิติ ได้แก่ มิติทางกายภาพ จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสมดุลและความยั่งยืนในการดำรงชีวิต (United Nations Development Programme [UNDP], 2020) หลักการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีดังนี้

1.1 การตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน แนวคิดนี้ เน้นการจัดหาทรัพยากรและโอกาสที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำสะอาด ที่อยู่อาศัย การศึกษา และการรักษาพยาบาล เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระดับพื้นฐาน (Maslow, 1943)

1.2 การสร้างเสริมศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถใช้ความสามารถตนเองได้เต็มที่ ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการสร้างโอกาสในการทำงาน เพื่อให้บุคคลสามารถพึ่งพาตนเองและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

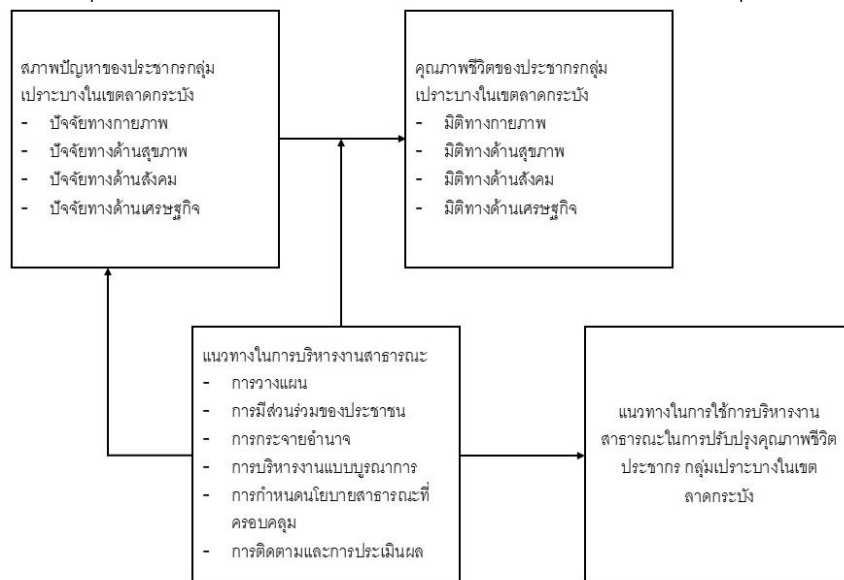
1.3 ความยั่งยืนและความสมดุล การพัฒนา คุณภาพชีวิตต้องคำนึงถึงความยั่งยืน โดยรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คุณภาพชีวิตของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคตได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

1.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากประชาชน ในกระบวนการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและตอบสนองความต้องการที่แท้จริง ของชุมชน

1.5 การสร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องคำนึงถึงการลด ความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาส เพื่อสร้างความเท่าเทียม ในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสต่าง ๆ

2. แนวคิดการบริหารงานนโยบายสาธารณะ

การบริหารงานนโยบายสาธารณะ (Public Policy Administration) หมายถึงกระบวนการจัดทำและ ดำเนินการตามนโยบายสาธารณะที่กำหนดโดยรัฐบาลหรือองค์กรสาธารณะ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาสำคัญของสังคม โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล (Dye, 2013) วิธีการบริหารงบประมาณ ในการของบริหารงานนโยบายสาธารณะ การบริหาร งบประมาณในงานนโยบายสาธารณะเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของภาครัฐบรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยการจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพจะเน้นไปที่การจัดสรรทรัพยากร อย่างเหมาะสม การควบคุมการใช้จ่าย และการประเมินผลการใช้จ่ายเพื่อสร้างความคุ้มค่า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพปัญหาของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง

1.1 สภาพปัญหาทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่ผู้ป่วยต้องพึ่งพาการเดินทางสาธารณะ ผู้พิการบางกลุ่มมีข้อจำกัดทางร่างกายที่ทำให้การเดินทางเป็นเรื่องยาก แต่บริการเคลื่อนที่หรือการเยี่ยมบ้านยังไม่ ครอบคลุมทุกพื้นที่

1.2 ด้านสุขภาพ การเข้าถึงบริการสุขภาพ แม้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจะช่วยให้ประชากร เข้าถึงบริการพื้นฐานได้ แต่กลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ หรือคนไร้บ้าน ยังมีข้อจำกัดในการรับบริการ สุขภาวะและโรคเรื้อรัง ผู้สูงอายุในชุมชนมักมีโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง แต่ขาดการดูแลที่ เหมาะสม ทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อน

1.3 สภาพทางจิตใจและสังคม ความโดดเดี่ยวและขาดการดูแลจากครอบครัว ลักษณะครอบครัวแบบขยายกำลังลดลง เนื่องจากลูกหลานย้ายไปทำงานในเมืองหรือในเขตอื่น ทำให้ผู้สูงอายุต้องอาศัยเพียงลำพัง บางรายขาดการสนับสนุนจากลูกหลานทั้งด้านจิตใจและการเงิน ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวหรือเป็นภาระต่อครอบครัว ความเหลื่อมล้ำและการเข้าถึงโอกาส ประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตลาดกระบัง เช่น ผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ คนพิการ และผู้มีรายได้น้อย มักเผชิญกับข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการของรัฐ

1.4 ทางด้านเศรษฐกิจ ความไม่มั่นคงทางอาชีพและรายได้ต่ำ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในภาคแรงงาน เช่น กรรมกรก่อสร้าง ลูกจ้างโรงงาน และอาชีพรับจ้างทั่วไป ซึ่งมีรายได้ต่ำและไม่มั่นคง ผลกระทบจากเศรษฐกิจผันผวน การจ้างงานที่ไม่แน่นอนส่งผลให้กลุ่มเปราะบางมีรายได้ไม่แน่นอน

เช่นกรณีจากบทสัมภาษณ์ “ไม่มีประกันสังคม ไม่มีเงินเก็บ ถ้าวันไหนเจ็บป่วยหรืองานหาย รายได้ก็หายไปหมดทันที ถ้าเกิดอุบัติเหตุขึ้นมาก็ลำบาก เพราะต้องจ่ายค่ารักษาเอง หลายคนที่ยังก็ต้องยอมไปกู้เงินนอกระบบเพื่อเอามารักษาตัว ค่าครองชีพก็สูง ค่าเช่าห้อง ค่ากิน ค่าน้ำมัน เงินที่ได้แต่ละวันแทบไม่พอใช้ ไม่ต้องพูดถึงเงินเก็บเลย แล้วบางครั้งก็มีรายจ่ายไม่คาดคิด เช่น รถเสียหรือของพัง พอไม่มีเงินสำรองก็ต้องหยุดงานไปก่อนกังวลเรื่อง อนาคตหลังเกษียณ เพราะไม่มีเงินออมและไม่มีบำนาญ อายุเยอะก็คงทำงานหนักแบบนี้ไม่ไหว”

(คุณเจ(นามแฝง), การสัมภาษณ์บุคคล, วันที่ 9 พฤศจิกายน 2567)

จากคำกล่าวข้างต้น สรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ พบปัญหารายได้ไม่แน่นอนและไม่มีเงินสำรอง ทำให้ขาดความมั่นคงทางการเงิน ขาดสวัสดิการและประกันสุขภาพ ไม่มีประกันสังคมหรือสวัสดิการ ทำให้ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสุขภาพเอง ปัญหาการเข้าถึงกองทุนและสินเชื่อ ต้องการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อแก้ปัญหาการเงินฉุกเฉิน ขาดระบบออมเงินและบำนาญ แรงงานกังวลเรื่องอนาคตเมื่ออายุเพิ่มขึ้น เพราะไม่มีระบบบำนาญรองรับ การยอมรับจากรัฐและการเข้าถึงความช่วยเหลือ รู้สึกว่าถูกมองข้าม ต้องการการสนับสนุนที่เท่าเทียม

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง

“ที่ผ่านมาประเทศไทยใช้วิธีการจัดการแบบพุ่งเป้า ความหาคนจนซึ่งพิสูจน์ได้ว่าล้มเหลวในกระบวนการจัดการ ค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์ความจนสูง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วคนที่จนที่สุดก็ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการได้อยู่ดี โดยวิธีแก้ไขเบื้องต้นคือ เราจัดการตัวสวัสดิการให้เข้าถึงง่ายที่สุดไม่ซับซ้อนหรือสวัสดิการถ่วงหน้าเรื่องการศึกษา กรณีการหาเด็กที่ลำบากที่สุดก็คงไม่มีโอกาสเดินทางเข้ามาสัมภาษณ์เพื่อขอรับทุนการศึกษา วิธีแก้ไขคือ ทำให้ทุกคนเรียนฟรีครอบคลุมไปถึงค่าใช้จ่ายระหว่างเรียนแบบไม่ต้องผ่านกระบวนการพิสูจน์ที่ยุ่งยากซับซ้อนใครขาดส่วนไหนก็เติมเต็มส่วนนั้นเป็นจำพวกๆไปออกแบบ We fair ให้เข้าถึงง่ายที่สุด”

(ดร.รัม(นามแฝง), การสัมภาษณ์บุคคล, วันที่ 7 พฤศจิกายน 2567)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลฝ่ายวิชาการและนโยบายมีความเห็นว่า ต้องจัดการกระบวนการพิสูจน์ความเป็นประชากรกลุ่มเปราะบางให้ยุ่งยากน้อยที่สุด ผลักดันสวัสดิการที่มีผลต่อโครงสร้างพื้นฐาน ออกแบบตัวสวัสดิการให้เหมาะสมกับกลุ่มเปราะบางแต่ละประเภทและเข้าถึงง่ายที่สุด

ดังนั้น รัฐบาลสามารถเป็นกลไกสำคัญในการช่วยเหลือประชากรกลุ่มเปราะบางในพื้นที่ ลาดกระบัง ผ่านการสร้างและดำเนินการตามนโยบายสาธารณะ โดยเน้นการบูรณาการทรัพยากรและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเท่าเทียมและความครอบคลุมในการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง

3. ผลการนำเสนอแนวทางใช้การบริหารงานสาธารณะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชากร กลุ่มเปราะบางในชุมชนพื้นที่ลาดกระบัง

3.1 การวางนโยบายที่เน้นการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง นโยบายการกระจายทรัพยากรที่เป็นธรรม รัฐบาลสามารถสนับสนุน การปฏิรูปการจัดสรรงบประมาณในระดับท้องถิ่น เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงทรัพยากรสำหรับกลุ่มเปราะบาง เช่น การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานข้ามชาติ

การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ลาดกระบัง เช่น การพัฒนาถนนและระบบขนส่งที่เข้าถึงได้สำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุ

3.2 การสร้างนโยบายด้านสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมโครงการสวัสดิการชุมชนเฉพาะกลุ่ม รัฐบาลเสนอระบบสวัสดิการที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับประชากรกลุ่มเปราะบาง เช่น การจัดหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ไร้บ้านในเขตเมือง การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติและผู้ไร้สถานะ เช่น การผลักดันนโยบายด้านการประกันสุขภาพและการจดทะเบียนเพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน

3.3 การปรับปรุงการให้บริการและระบบราชการ ระบบการลงทะเบียนกลุ่มเปราะบาง รัฐบาลควรผลักดันการจัดทำ ฐานข้อมูลดิจิทัลของประชากรกลุ่มเปราะบางในพื้นที่ลาดกระบัง เพื่อให้การช่วยเหลือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส การลดความซับซ้อนของระบบราชการ เช่น การพัฒนากระบวนการยื่นขอความช่วยเหลือที่สะดวกและรวดเร็ว

3.4 การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ นโยบายสร้างเครือข่ายชุมชน รัฐบาลสามารถส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ชุมชนในพื้นที่ลาดกระบัง โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มเปราะบางในการวางแผนและแก้ปัญหา การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เช่น การสร้างโครงการความร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรในการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง

3.5 การส่งเสริมความเท่าเทียมและความยุติธรรมทางสังคม การจัดการปัญหาความเหลื่อมล้ำ รัฐบาลสามารถเสนอการปฏิรูป นโยบายด้านภาษี เช่น การจัดเก็บภาษีทรัพย์สินจากกลุ่มที่มีรายได้สูงเพื่อนำมาใช้ในการโครงการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง การปฏิรูปการศึกษา สนับสนุนโครงการทุนการศึกษาสำหรับเด็กในครอบครัวที่มีรายได้น้อยในพื้นที่ลาดกระบัง

อภิปรายผล

สภาพปัญหาของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง พบว่า สภาพความเป็นอยู่ของกลุ่มเปราะบางในเขตลาดกระบังที่เมื่อตกอยู่ในภาวะเปราะบางก็จะทำให้เกิดผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตทางด้านสุขภาพและจิตใจไปด้วย ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ได้อยู่ภาวะเปราะบางต่างให้การรับรู้ทางด้านคุณภาพชีวิตและให้สภาวะเปราะบางมีผลกระทบต่อด้านคุณภาพชีวิตและจิตใจทางลบเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ แนนอุดร และ พัทธราภรณ์ ไชยสังข์ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะเปราะบางและคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า ภาวะเปราะบางมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของกลุ่มเปราะบางในเขตลาดกระบังที่เมื่อตกอยู่ในภาวะเปราะบางก็จะทำให้เกิดผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตทางด้านสุขภาพและจิตใจไปด้วย ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ได้อยู่ภาวะเปราะบางต่างให้การรับรู้ทางด้านคุณภาพชีวิตและให้สภาวะเปราะบางมีผลกระทบต่อด้านคุณภาพชีวิตและจิตใจทางลบเช่นเดียวกัน

ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบัง พบว่า การพัฒนาเสริมสร้างเครือข่ายจิตอาสาและความเป็นชุมชนของกลุ่มเปราะบางในเขตพื้นที่ลาดกระบัง จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการดูแลและให้คำปรึกษา ส่งเสริมการมีที่ปรึกษา สร้างกิจกรรมในชุมชน รวมไปถึงการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและความรู้ในชุมชนโดยการบูรณาการระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมรวมถึงตัวชุมชนด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาวรรณ เจริญ และคณะ (2566) ศึกษาการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายจิตอาสาในการสร้างเสริมสุขภาพกลุ่มเปราะบางในชุมชน พบว่า การเสริมศักยภาพเครือข่ายจิตอาสาดูแลกลุ่มเปราะบางพบว่าความจำเป็นด้านการเสริมสร้างสุขภาพและการจัดการตนเองของกลุ่มเปราะบาง ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องในชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยการพัฒนาเครือข่ายจิตอาสาในการสร้างเสริมสุขภาพกลุ่มเปราะบางในชุมชนคือศักยภาพของชุมชนมีความสำคัญต่อการสร้างเสริมสุขภาพกลุ่ม

เพราะบางในชุมชนให้เกิดความยั่งยืน สอดคล้องกับ สุเทพ คำเมฆ และปฏิมพร เคลือซอน (2565) ศึกษาการพัฒนากระบวนการสวัสดิการชุมชนเชิงบูรณาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพชีวิตให้กับกลุ่มเปราะบางทางสังคมของเทศบาลตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการชุมชนเชิงบูรณาการมีการพัฒนามาจากฐานขององค์การการเงินและต้องใช้หลักการของระบบที่มีการหนุนเสริมของหุ้นส่วนทางสังคมให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมและสร้างการทำงานแบบประสานความร่วมมือเชิงบูรณาการระหว่างภาครัฐ ภาคท้องถิ่น ภาคประชาชน และภาคเอกชน ได้แก่ โครงสร้างคณะทำงานในเชิงพื้นที่ เครือข่ายและงบประมาณภายในและภายนอก รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน และการต่อยอดของกองทุนการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อเกิดการบูรณาการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนเชิงบูรณาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมที่สมาชิกทุกกลุ่มมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ และตายได้อย่างยั่งยืน พิสมัย ศรีเนตร และคณะ (2567) ศึกษาทุนชุมชนกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ : กระบวนการปรับประยุกต์ใช้ทุนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยดอน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ทุนมนุษย์ ผู้สูงอายุมีความรู้และทักษะการดูแลสุขภาพร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคมและความมั่นคง ทิมขับเคลื่อน/ผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่องานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเป็นธุระสาธารณะ มีความรู้ ทักษะการทำงานเป็นทีม การทำงานบนฐานข้อมูลและการออกแบบการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพชุมชน ทุนกายภาพ ที่อยู่อาศัยผู้สูงอายุได้รับการปรับปรุง มีศูนย์ส่งเสริมและฟื้นฟูเพิ่มเติมและขยายพื้นที่บริการครอบคลุม มีกายอุปกรณ์จากภูมิปัญญา ทุนทางสังคม การรื้อฟื้นและขยายความสัมพันธ์เกื้อกูลในสังคมเพื่อดูแลผู้สูงอายุ มีพื้นที่กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดความสัมพันธ์แบบภาคีของหน่วยงานในพื้นที่ และขยายความร่วมมือสู่ภาคีเครือข่ายนอกพื้นที่ ซึ่งสรุปจากงานวิจัยข้างต้นนี้ มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาเสริมสร้างเครือข่ายจิตอาสาและความเป็นชุมชนของกลุ่มเปราะบางในเขตพื้นที่ลาดกระบัง จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการดูแลและให้คำปรึกษา ส่งเสริมการมีที่ปรึกษาสร้างกิจกรรมในชุมชน รวมไปถึงการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและความรู้ในชุมชน

แนวทางการใช้การบริหารงานสาธารณะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชากรกลุ่มเปราะบางในชุมชนพื้นที่ลาดกระบัง พบว่า 1) ควรวางนโยบายที่เน้นการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง 2) ควรสร้างนโยบายด้านสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมโครงการสวัสดิการชุมชนเฉพาะกลุ่ม 3) ควรมีการปรับปรุงการให้บริการและระบบราชการ 4) ควรมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ 5) ควรมีการส่งเสริมความเท่าเทียมและความยุติธรรมทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมลักษณ์ เวชพิทักษ์ และประกาศ เปล่งพานิชย์ (2562) ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการให้ความช่วยเหลือ ประชาชนผู้อยู่ในภาวะยากลำบาก และกลุ่มเปราะบางทางสังคม ผ่านกลไกกองทุนประชารัฐเพื่อสังคมจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้เปราะบาง/ติดเตียง และกลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งดีขึ้นหลังดำเนินโครงการ โดยมีข้อเสนอแนะโครงสร้างคณะกรรมการควรเปิดโอกาสให้เครือข่ายจิตอาสาประชารัฐระดับพื้นที่มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือประชาชน และยังสอดคล้องกับแนวทางข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาหากกลุ่มเปราะบางในเขตลาดกระบัง กล่าวคือ 1) เพื่อเป็นกองทุนในการพัฒนาระบบการศึกษาและฝึกอบรมทักษะอาชีพ ได้แก่ เพื่อจัดตั้ง ศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ ที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานในท้องถิ่น เช่น งานช่าง บริการโลจิสติกส์ หรือเทคโนโลยีพื้นฐาน ส่งเสริมการให้ทุนการศึกษาและเงินอุดหนุนแก่เยาวชนกลุ่มเปราะบาง เพื่อช่วยลดอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย 2) การสร้างงานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ (1) ส่งเสริม งานนอกระบบที่มั่นคง ผ่านการพัฒนาระบบประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ และจัดตั้งศูนย์หางานชุมชน เพื่อช่วยเชื่อมโยงแรงงานกับตลาดงาน สนับสนุน โครงการกองทุนหมุนเวียนหรือสินเชื่อรายย่อย เพื่อให้คนยากจนและแรงงานนอกระบบเข้าถึงแหล่งทุน (2) สนับสนุน การจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุ โดยกำหนดมาตรการจูงใจแก่ผู้ประกอบการ เช่น การลดหย่อนภาษี

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตชุมชนลาดกระบังประกอบไปด้วย 5 มิติใหญ่ คือ 1) มิติทางกายภาพ 2) มิติด้านจิตใจ 3) มิติทางด้านสังคม 4) มิติทางด้านเศรษฐกิจ 5) มิติทางด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางต้องใช้ในการบูรณาการหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชนและชุมชน เพื่อให้ความช่วยเหลือที่ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สำหรับการนำเสนอแนวทางใช้การบริหารงานสาธารณะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชากร กลุ่มเปราะบางในชุมชนพื้นที่ลาดกระบัง ทำได้โดยการจัดทำและปรับปรุงนโยบายด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) นโยบายการจัดการข้อมูลและการระบุกลุ่มเป้าหมาย 2) นโยบายการจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการ 3) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาเมือง 4) นโยบายด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะ 5) นโยบายสร้างความร่วมมือในชุมชน 6) นโยบายด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมทางสังคม และ 7) นโยบายในการลดความเหลื่อมล้ำ

ดังนั้นควรจัดทำนโยบายแบบองค์รวม เพื่อสนับสนุนความยั่งยืนในชีวิตของกลุ่มเปราะบาง โดยใช้ข้อมูลเชิงลึกและการมีส่วนร่วมจากชุมชน พัฒนาระบบบริการเชิงรุก ปรับสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้ใช้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งเสริมเครือข่ายอาสาสมัครและกลุ่มพึ่งพาตนเอง เพื่อสร้างความเข้มแข็งในชุมชน พัฒนาแนวคิดเรื่องการดูแลร่วมกันในครอบครัว และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อยกระดับศักยภาพตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการใช้การบริหารงานนโยบายสาธารณะ

1.1 นโยบายการจัดการข้อมูลและการระบุกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำฐานข้อมูลดิจิทัลของกลุ่มเปราะบางจัดทำฐานข้อมูลแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่น เช่น โรงพยาบาลและองค์กรเอกชน เพื่อระบุความต้องการของแต่ละกลุ่มเปราะบางในลาดกระบัง การสำรวจข้อมูลเชิงลึก ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากชุมชนเพื่อรวบรวมข้อมูลที่แม่นยำ เช่น ที่อยู่อาศัย รายได้ และความต้องการเฉพาะของกลุ่มเปราะบาง

1.2 นโยบายการจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการ กองทุนช่วยเหลือประชากรกลุ่มเปราะบางในพื้นที่จัดตั้งกองทุนเฉพาะกิจเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในด้านสุขภาพ ที่อยู่อาศัยและการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับกลุ่มเปราะบาง การเพิ่มสวัสดิการสุขภาพและสังคม ขยายบริการสุขภาพเคลื่อนที่สำหรับผู้สูงอายุและคนพิการในชุมชน สนับสนุนบัตรสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา สุขภาพ และการดำรงชีวิต

1.3 นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาเมือง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เข้าถึงได้สร้างถนนและทางเดินที่เหมาะสมสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุ พัฒนาศูนย์กลางบริการชุมชนในเขตลาดกระบังเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณะได้สะดวก การจัดการที่อยู่อาศัย สนับสนุนโครงการบ้านมั่นคงสำหรับผู้มีรายได้น้อยและผู้ไร้ที่อยู่อาศัย

1.4 นโยบายด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะ การพัฒนาการศึกษาในกลุ่มเด็กและเยาวชนเปราะบาง สนับสนุนทุนการศึกษาและอุปกรณ์การเรียนสำหรับครอบครัวที่มีรายได้น้อย จัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กในชุมชน การฝึกอบรมทักษะอาชีพส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับกลุ่มคนพิการและผู้สูงอายุ สนับสนุนโครงการอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสการทำงาน

1.5 นโยบายสร้างความร่วมมือในชุมชน การเสริมสร้างเครือข่ายชุมชน สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครชุมชนเพื่อดูแลและติดตามความเป็นอยู่ของกลุ่มเปราะบาง การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมการทำงานร่วมกับองค์กรไม่แสวงหากำไรและบริษัทเอกชนในพื้นที่

1.6 นโยบายด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมทางสังคม การปฏิรูปกฎหมายและนโยบายด้านแรงงาน เพิ่มการคุ้มครองสิทธิของแรงงานนอกระบบในเขตลาดกระบัง เช่น การประกันสุขภาพ

และความปลอดภัยในการทำงาน ผลักดันการแก้ไขข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิของกลุ่มเปราะบาง

1.7 การลดความเหลื่อมล้ำ ใช้กลไกภาษี เช่น การเก็บภาษีจากกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ในพื้นที่เพื่อนำรายได้มาสนับสนุนโครงการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง

ดังนั้น นโยบายสาธารณะสำหรับประชากรกลุ่มเปราะบางในลาดกระบังควรเน้นการบูรณาการทรัพยากร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างโอกาสทางการศึกษาและการส่งเสริมความร่วมมือในชุมชน การดำเนินการดังกล่าวต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความเท่าเทียมและลดช่องว่างในสังคมอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรขยายมุมมองไปสู่การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มเปราะบางในบริบทพื้นที่ที่หลากหลาย เพื่อให้การจัดการและบริหารงานสาธารณะมีความเหมาะสม สอดคล้อง และตอบโจทย์ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนแต่ละกลุ่มในพื้นที่ต่างกันเพื่อออกแบบนโยบายให้เหมาะสมกับกลุ่มเปราะบางในพื้นที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2 เพิ่มเติมการศึกษาความรู้เทคโนโลยีในอนาคต ยกตัวอย่างระบบฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และคาดการณ์ปัญหาหรือความต้องการของกลุ่มเปราะบางได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสุขภาพ รายได้ หรือความมั่นคงในชีวิต เพื่อสนับสนุนในระบบการช่วยเหลือประชากรกลุ่มเปราะบางในทุก ๆ มิติและยังพัฒนาบุคคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเปราะบางในเขตพื้นที่ต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

คณิน หุตานวัตร, อมร กฤษณพันธุ์, วันเพ็ญ เจริญตระกูลปิติ, ญัญญุภิชฐ นบนอบ และ Le Thi Thu Huong.

(2557). เขตลาดกระบังการพัฒนา การกลายเป็นเมือง ความยากจน และความเปราะบาง (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย.

นิภาวรรณ เจริญลักษณ์, เรืองวิทย์ นิลโคตร และชาตรี ลุนดำ. (2566). การวิจัยและพัฒนาเครือข่ายจิตอาสาในการสร้างเสริมสุขภาพ กลุ่มเปราะบางในชุมชน. วารสารสันติศึกษานิเทศน์ มจร, 11(3), 848-861.

พิสมัย ศรีเนตร, กิ่งกาญจน์ สำนวนเย็น, ศิริพร จันทนสกุลวงศ์, อรุณี สันธิติวณิชย์ และกรุฑไท นพรัตน์. (2567). ทุนชุมชนกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ : กระบวนการปรับประยุกต์ใช้ทุนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวดอน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(1), 421-434.

ยุนิเชฟ. (2563). การเข้าถึงสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. กรุงเทพฯ: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. สถาบันวิจัยสาธารณสุข. (2566). ถอดบทเรียน การวิจัยกลุ่มเปราะบาง พัฒนาศักยภาพ คนทำวิจัย. นนทบุรี: สถาบันวิจัยสาธารณสุข.

สุเทพ คำเมฆ และปฎิมาพร เคลือขอนแก่น. (2565). การพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนเชิงบูรณาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพชีวิตให้กับกลุ่มเปราะบางทางสังคมของเทศบาลตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 4(3), 97-110.

อนุสรณ์ แนนอุดร และพัชรภรณ์ ไชยสังข์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะเปราะบางและคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ อำเภอดงเจริญ จังหวัดปทุมธานี. วารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย, 15(2), 148-160.

อุดมลักษณ์ เวชพิทักษ์ และประกาศ เปล่งพานิชย์. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้อยู่ในภาวะยากลำบาก และกลุ่มเปราะบางทางสังคมผ่านกลไกกองทุนประชารัฐเพื่อสังคมจังหวัดปทุมธานี. วารสารสหศาสตร์, 5(1), 5-31.

Dye, T. R. (2013). Understanding public policy. (14th ed.). London: Pearson.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological review, 50(4), 370–396.

Sen, A. (2017). Freedoms and needs. In Human rights (pp. 493-503). Oxfordshire: Routledge.

Effects of Collaborative Learning Model Guidance Activities Package to Enhance Peace Culture for Youth Leaders of Suankularb Wittayalai School in Nonthaburi Province, Thailand

Wunlapa Sabaiyng^{1*}

¹Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: escoswun@hotmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of peace culture of the youth leaders of Suankularb Wittayalai School in Nonthaburi Province; 2) compare the level of peace culture of the youth leaders before and after participating in collaborative learning guidance activities and; 3) study the satisfaction of the youth leaders, participating in collaborative learning guidance activities to promote a peace culture. The study employed a one-group pretest-posttest research design. The sample consisted of 81 youth leaders selected based on voluntary participation. The intervention included six structured collaborative learning activities targeting key aspects of peace culture: mutual respect, empathy, non-violence, social responsibility, and forgiveness. Content validity was checked by 3 experts with a value of .67 to 1.00. Data were collected using pre- and posttests and a participant satisfaction survey of a behavioral measurement form consisting of five dimensions with the reliability coefficient of .89. Quantitative data were analyzed using mean, standard deviation and paired t-tests. The research results showed that: 1) a significant improvement in the peace culture of youth leaders after participating in the activities across all measured dimensions; 2) participants demonstrated enhanced mutual respect, empathy, and conflict resolution skills and; 3) the overall satisfaction with the activities was high, indicating the effectiveness of the collaborative learning approach in peace education. The study suggested integrating similar collaborative learning models into educational curricula to promote peace culture among youth leaders further. Future research should explore long-term impacts and expand the study to diverse educational contexts.

Keywords: Collaborative Learning Model, Guidance Activities Package, Peace Culture, Youth Leaders

Introduction

In today's society, conflict and violence are common problems, especially among youth, which affect their quality of life and overall social development (Waiwannajit, S., 2017). Therefore, promoting a peace culture is an important approach to solving such problems, especially among youth leaders who play an important role in influencing their peers. Peace Culture is a concept that emphasizes creating a society that promotes peaceful coexistence, resolving conflicts through non-violent methods, and developing values, attitudes, and behaviors that lead to sustainable peace. (Boulding, E. 2000; Galtung, J. 1990) The study of Wattanasap, W. (2010) indicates that promoting a peace culture should start from educational institutions, which are sources of nurturing youth skills and values. However, traditional teaching methods may not be sufficient to effectively instill peace cultural concepts and skills

Collaborative learning guidance activities are one potential method for developing learners' skills and attitudes. Students still lack skills in working with others, lack confidence in expressing their opinions, communication, and pursue ineffective collaborative problem solving. Learning emphasizes competition more than cooperation. These studies support collaborative learning by emphasizing the development of social skills, creating a supportive learning environment, and increasing the effectiveness of guidance services through working together in organizing guidance activities. (Boulding, E. 2000; Galtung, J., 1990; Sabaiying W. (2021). Learning through direct experiences can promote deeper learning and real-life application better than rote learning, while using practical activities to promote social and emotional skills in youth resulted in positive changes in understanding of oneself and others is an important foundation of peace culture. (Thitsana Khaemmani, 2016)

However, there are still few studies that focus on the use of collaborative learning guidance activities to directly enhance peace culture, especially among youth leaders, who are a group with the potential to create widespread changes.

Gokhale (2000) conducted a study on collaborative learning and its impact on the development of critical thinking skills. The findings revealed that there was no statistically significant difference in the exercise performance between students who learned individually and those who engaged in collaborative learning. However, when it came to critical thinking skills, a statistically significant difference was observed between the two groups at the 0.01 level. The study concluded that collaborative learning contributes significantly to the development of critical thinking.

Students participated in learning activities that emphasized collaborative learning through teamwork in small, heterogeneous groups. They engaged in learning with a shared responsibility for the group's success, focusing on active participation, cooperation, mutual interaction, and acceptance of individual roles and responsibilities. The process encouraged thoughtful, reflective, and deliberate problem-solving, aligning with the findings of Jaijan et al. (2017, pp. 194–207), which highlighted the effectiveness of such collaborative approaches in enhancing learning outcomes.

Therefore, this research on “Effects of Collaborative Learning Model Guidance Activities to Enhance Peace Culture for Youth Leaders of Suankularb Wittayalai School in Nonthaburi Province” is to explore innovative approaches to enhance peace culture among youth leaders. The results of this research will be useful for improving current curriculum and activities to instill peace culture in educational institutions.

Research Objective

1. To study the level of peace culture of the youth leaders of Suankularb Wittayalai School, Nonthaburi Province.
2. To compare the level of peace culture of the youth leaders before and after participating in collaborative learning guidance activities.
3. To study the satisfaction of the youth leaders, participating in collaborative learning guidance activities to promote a peace culture.

Literature Review

1. Research on promoting peace culture in educational institutions

A study by Johnson and Johnson (2019) on "Promoting Peace Culture in Schools: A Comprehensive Approach" found that promoting peace culture in schools through various activities such as collaborative learning, peer mediation, and peace camps can significantly reduce aggressive behavior and increase students' conflict resolution skills.

In addition, Ramírez-Barat and Duthie (2022) conducted a research on “Peace Education in Post-Conflict Societies: Challenges and Opportunities”, which pointed out that peace education in post-conflict societies must take into account the social and cultural context, emphasizing intergroup understanding and the development of creative problem-solving skills.

In terms of promoting a culture of peace, Wichai Wongyai (2018) proposed four components: awareness raising, skills development, practical implementation, and evaluation. This is consistent with the research of (Makkun, t. and Sabaiying, w. 2023) The youth leadership development collaborative learning helps strengthen leadership skills in 5 main areas: respect, non-violence, social responsibility and forgiveness.

In terms of promoting a culture of peace proposed four components are: awareness raising, skills development, practical implementation, and evaluation. This is consistent with conflict management through peaceful means, which requires the participation of all parties and uses negotiation and mediation as an important tool.

In terms of youth leadership development, youth leadership development through group activities has been confirmed to be effective. However, Good Communication is the best approach that requires appropriate communication channels with adequate space and time. It is essential to keep pace with information technology by utilizing social media as a communication channel with young people. Good communication constitutes non-violent methods including dialogue, negotiation, and mediation. Building Good Relationships with

mutual listening requires establishing fundamental principles of mutual respect, leading to empathy and understanding between parties. Managing Differences involves identifying and recognizing differences in both substantive conflicts (such as economic, lifestyle, cultural, social and political, environmental issues, etc.) and root causes. Then collaboratively addressing these differences through creative thinking and approaches. (Makkun, t. and Sabaiying, w. 2023)

Espiritu's (2019) study, "Youth Leadership for Peace: A Participatory Action Research," used a participatory action research method to develop youth peace leaders. The results found that involving youth in the design and implementation of community peace projects strengthened their leadership skills and commitment to peace building.

A study conducted in Thailand developed a collaborative learning model based on Buddhist principles to enhance citizenship among high school students. The model included activities such as situational discussions, group planning, and critical reflection, fostering respect, responsibility, and community engagement. Integrating cultural values into collaborative learning can deepen youth leaders' commitment to peace and social harmony (Kitipa Sota, 2020)

Alomair (2016) explores the intersection of peace leadership and youth leadership, highlighting how young leaders can engage in peace processes through practices such as nonviolence, dialogue, and conflict resolution. The study underscores the importance of equipping youth with leadership skills that are aligned with peacebuilding objectives.

Schellhammer (2016) explores the integration of a culture of peace into leadership education. The study argues that leadership should be informed by the values of a culture of peace, necessitating that leadership education imparts mindsets, values, and competencies aligned with peace building. This perspective is vital for preparing youth to become effective peace leaders in an increasingly complex world.

From the above literature review, it can be seen that promoting peace culture through collaborative learning guidance activities tends to be an effective method for developing youth leaders. However, there is still a gap in the study on the use of collaborative learning guidance activities to enhance peace culture, especially in the context of Thai society. This research helps fill in the knowledge on this issue.

2. Research on collaborative learning activities.

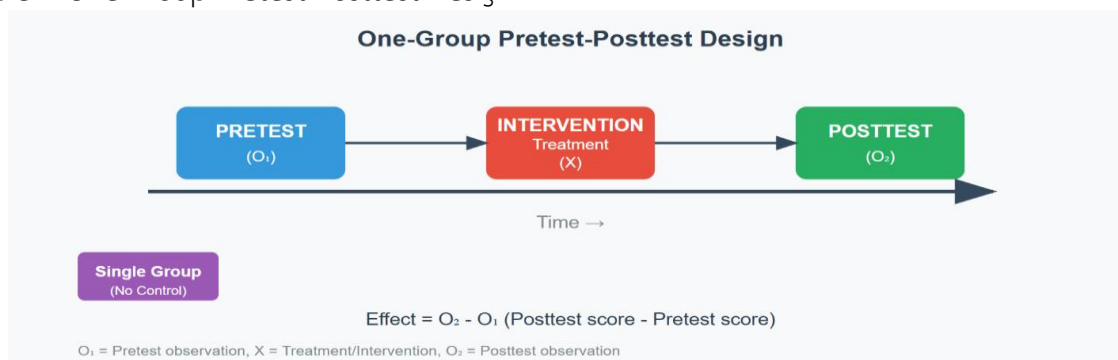
In terms of collaborative learning activities, collaborative guidance activities have an effect on learners' development in many ways. Sumalee Chaijaroen (2017) found that collaborative learning helps develop both academic achievement and social skills. This is consistent with the research of Wachara Laoriandee (2020) who found that collaborative guidance activities help develop skills in working with others effectively. In addition, group guidance activities help develop life skills, especially in communication and working with others.

Research Methodology

1. Research Design

This research used one-group pretest-posttest design. There was no control group as the investigator only needs to examine the differences as a result of the intervention in this school.

Figure 1 One-Group Pretest-Posttest Design



2. Population and Sample

Population: Students who are youth leaders at Suankularb Wittayalai School, Nonthaburi Province

Sample: Random sampling method was by Voluntary Participation criteria such as being a student committee member, class leader, or club leader, resulting in 81 youth leaders were selected.

3. Instruments used in the research

3.1 Plans for collaborative learning activities to strengthen peace culture, consisting 6 plans as:

Table 1 Plans for collaborative learning activities to strengthen peace culture, consisting 6 plans

Activity name	Important concepts	Duration (Day/hours)
<i>Listening attentively:</i> Respect for each other (Respect)	Respecting and accepting the abilities of others; using polite language; being humble; showing empathy for others; expressing no selfishness; always considering others; showing appropriate respect; listening to others' opinions without prejudice; not making others lose face; putting yourself in other people's shoes; adjusting your own attitude to be correct; always building self-confidence; thinking positively no matter who you dislike; respecting the differences of your friends or people around you; and respecting others through your speech and actions.	(1/1)
<i>Finding Identity:</i> Respecting Differences (Empathy)	Being happy and respecting yourself, feeling connected to the humanity of others, even though they may or may not receive the same thing in return, but they will feel the value of being human in themselves; understanding the needs of others; supporting others without regard to their shortcomings; doing what others want without expecting anything in return; giving others the opportunity to do things equal to others; being aware of the opinions of the group; and understanding the opinions of the group.	(1/1)

Table 1 Plans for collaborative learning activities to strengthen peace culture, consisting 6 plans
(continued)

Activity name	Important concepts	Duration (Day/hours)
<i>Listening to a story from the past: Forgiveness</i>	Forgiving those who have done wrong; not to hold grudges or resentments; and not to seek revenge. Forgiveness not only makes others feel better, but also makes everything smoother. More importantly, it solves the problem directly, and makes us feel relieved that everything ended well and we understand each other better. Forgiveness is not easy. We must be determined and know the benefits/disadvantages of forgiveness and who deserves forgiveness. We must understand the feelings of those who are suffering and have made mistakes and forgive them. We can face the painful feelings that arise, see the benefits of forgiveness for ourselves, let go of the anger in our own minds, learn from the stories that have happened, and use them to live a better life.	(1/1)
<i>Drawing yourself and tell your friends how you feel: Mutual Respect and honor each other</i>	Respecting and accepting the abilities of others; using polite language; being humble; showing empathy for others; showing no selfishness; always considering others; showing appropriate respect; listening to others' opinions without prejudice; not making others lose face, putting yourself in other people's shoes; being considerate of those around you, both in times of suffering and happiness; being sincere to others; and treating others with respect.	(1/1)
<i>Student Leader Declaration: Social Responsibility</i>	Assignment of responsibility for the impact of its decisions and activities on society and the environment, which are conducted transparently and ethically, are environmentally responsible; having transparency in decision-making; helping promote ethical behavior; be respectful of the interests and needs of others, as well as respecting the laws and regulations of society.	(1/1)
<i>Warm Classroom: Non-violence</i>	A classroom that is warm, clean, tidy, pleasant, to facilitate learning and teaching as for teachers, to promote self-discipline and social discipline in students, to develop in all aspects, to respond to conflict situations without using force, to express arguments in a way that is mutually beneficial, to not want to use violence, to use patience, to be able to control oneself, to understand and show love for fellow human beings.	(1/1)

3.2 Behavioral measurement form, consisting of 5 dimensions, 25 questions

3.3 Questionnaire on satisfaction with participation in activities

Instrument construction and quality assurance: Study of documents, theories, and related research. Instrument construction was based on operational definition. Content validity was checked by 3 experts with a value of .67 to 1.00, which was considered usable. Trial was conducted with a group of 30 youth leaders who were not in the experimental group and the reliability was .89.

4. Data collection

- 1) Pretested with a knowledge, skills, and attitude test
- 2) Conducted the experiment by organizing 6 collaborative learning guidance activities
- 3) Post tested with the same test
- 4) Evaluated satisfaction with the participation in the activities

5. Data Analysis

1) Analyzed quantitative data using basic statistics, including mean and standard deviation.

2) Compared the results before and after the experiment using a paired t-test.

6. Research Ethics

1) Requested permission to conduct the research from the school director.

2) Explained the objectives and research procedures to the participants.

3) Requested consent from the parents of the minor participants.

4) Maintained the confidentiality and privacy of the participants.

5) Presented the research results in general without identifying individuals.

Results

The following table presents the general demographic and academic characteristics of the participants in this study. It includes information on gender, age, school level, grade point average (GPA), and extracurricular involvement. A total of 81 students participated in the survey. The data are presented as both the number of respondents and the corresponding percentages to provide a clear overview of the sample composition.

Table 2 Number and percentage of general information

General information		Number	Percentage
Gender:	Male	13	16.05
	Female	68	83.95
Age (years):	12	1	1.23
	13	17	20.99
	14	3	3.70
	15	1	1.23
	16	50	61.73
	17	9	11.11
School Levels:	Secondary school year 1 – 3	21	25.93
	Secondary school year 4 – 6	60	74.07
Grade point average:	2.00 - 2.49	1	1.23
	2.50 - 2.99	4	4.94
	3.00 and above	76	93.83
Students' participation in clubs: <i>SanfanPlaifan</i>		42	51.85
As Student Committee members		16	19.75
<i>To be Number One</i>		15	18.52
Music lovers/Cheer leaders		8	9.88
Total		81	100.00

The project participants were: 13 males, 16.05 percent; 68 females, 83.95 percent; 50 aged 16 years, 61.73 percent; 17 aged 13 years, 20.99 percent; 9 aged 17 years, 11.11 percent; and as for educational level: Secondary school year 1-3, 21 students, or 25.93 percent; Secondary school year 4-6, 60 students, or 74.07 percent; Grade point average of 3.00 and above, 76

students, or 93.83 percent; Grade 2.50-2.99, 4 students, or 4.94 percent; 42 students participated in the *SanfanPlaijfan* club, or 51.85 percent; 16 Student Committee members, or 19.75 percent; To be Number One project, 15 people, or 18.52 percent.

1. The level of peace culture of the youth leaders of Suankularb Wittayalai School, Nonthaburi Province

Table 3 The level of peace culture of the youth leaders in 5 aspects of Suankularb Wittayalai School, Nonthaburi Province

Aspects	Means (M)	SD.	Level of conformity
Mutual respect			
1. Adjust my attitude to be right.	4.22	.61	High
2. Always build self-confidence.	3.93	.85	High
3. Think positively no matter who doesn't like me.	4.01	.80	High
4. Respect the differences of my friends or people around me.	4.60	.66	Highest
5. Respect others through my words and actions.	4.69	.56	Highest
Sub-Total	4.26	.51	Highest
Empathy			
1. Understand the needs of others.	4.41	.69	High
2. Encourage others regardless of their shortcomings.	4.25	.80	High
3. Do what others want without expecting anything in return.	4.22	.72	High
4. Give others the opportunity to do what is equal to others.	4.56	.61	Highest
5. Be aware of the opinions of the group and understand their opinions.	4.54	.65	Highest
Sub-Total	4.40	.53	Highest
Peaceful means			
1. Respond to conflict situations in a non-violent manner.	4.47	.71	High
2. Express myself in a respectful and mutually beneficial manner.	4.26	.82	High
3. Do not wish to use violence.	4.58	.69	Highest
4. Use patience and self-control.	4.32	.72	High
5. Understand and show love for my fellow human beings.	4.46	.69	High
Sub-Total	4.41	.52	Highest
Social Responsibility			
1. Be environmentally responsible.	4.49	.63	High
2. Be transparent in my decisions.	4.42	.67	High
3. Help promote ethical practices.	4.49	.63	High
4. Respect the interests and needs of others.	4.53	.76	Highest
5. Respect the laws and regulations of society.	4.59	.69	Highest
Sub-Total	4.51	.49	Highest
Forgiveness			
1. Understand the pain that people feel when they make mistakes and forgive them.	4.57	.63	Highest
2. Can face the pain that comes along.	4.10	.80	High
3. See the benefits of forgiveness for me.	4.27	.77	High
4. Can let go of the anger that is within me.	4.14	.88	High
5. Can learn from what happened and use it to improve my life.	4.42	.79	High
Sub-Total	4.37	.40	High
Overall	4.37	.40	High

From Table 2, it was found that the results of the comparison of the development of youth leaders in strengthening the peace culture of students, separated by aspects as mutual respect, compassion, peace, social responsibility, and forgiveness and overall, classified by educational level, had an overall mean value at a high level ($M = 4.37$, $SD. = .40$).

Mutual respect: By “Respect others in my speech and actions” was at the highest level ($M = 4.69$, $SD. = .56$), “Respect the differences of my friends or people around me” was at the highest level ($M = 4.60$, $SD. = .66$), “Adjust my attitude to the right way” was at a high level ($M = 4.22$, $SD. = .61$), “Think positively of anyone even if they don't like me” was at a high level ($M = 4.01$, $SD. = .80$), and “Always build self-confidence” was at a high level ($M = 3.93$, $SD. = .85$).

Empathy: By “Give others a chance to do things that are equal to others” was at the highest level ($M = 4.56$, $SD. = .61$), “Be aware of the group's opinions and understand the group's opinions” was at the highest level ($M = 4.54$, $SD. = .65$), “Encourage others regardless of their shortcomings” was at a high level ($M = 4.25$, $SD. = .80$), “Do what others want without expecting anything in return” was at a high level ($M = 4.22$, $SD. = .72$), and “Understand the needs of others” was at a high level ($M = 4.41$, $SD. = .69$).

Peaceful means: By “Do not want to use violence” was at the highest level ($M = 4.58$, $SD. = .69$), “Respond to conflict situations in a non-violent manner” was at a high level ($M = 4.47$, $SD. = .71$), “Understand and show love for fellow human beings” was at a high level ($M = 4.46$, $SD. = .69$), “Use patience and self-control” was at a high level ($M = 4.32$, $SD. = .72$), and “Express myself in a respectful and mutually beneficial manner” was at a high level ($M = 4.26$, $S.D. = .82$).

Social responsibility: By “Respect the laws and regulations of society” was at the highest level ($M = 4.59$, $SD. = .69$), “Respect the interests and needs of others” was at the highest level ($M = 4.53$, $SD. = .76$), “Be environmentally responsible” was at a high level ($M = 4.49$, $SD. = .63$), “Help promote ethical practices” was at a high level ($M = 4.49$, $SD. = .63$), and “Be transparent in my decision-making” was at a high level ($M = 4.42$, $SD. = .67$).

Forgiveness: By “Understand the feelings of those who are suffering and have made mistakes and forgive them” was at the highest level ($M = 4.57$, $SD. = .63$), “Can learn from what happened and use it to improve my life” was at a high level ($M = 4.42$, $SD. = .79$), “See the benefits of forgiveness for myself” was at a high level ($M = 4.27$, $SD. = .77$), “Can let go of the anger that is within me” was at a high level ($M = 4.14$, $SD. = .88$), and “Can face the pain that comes along” was at a high level ($M = 4.10$, $SD. = .80$).

The overall level of peace culture of the youth leaders of Suankularb Wittayalai School, Nonthaburi Province was at a high level ($M = 4.37$, $SD. = .40$).

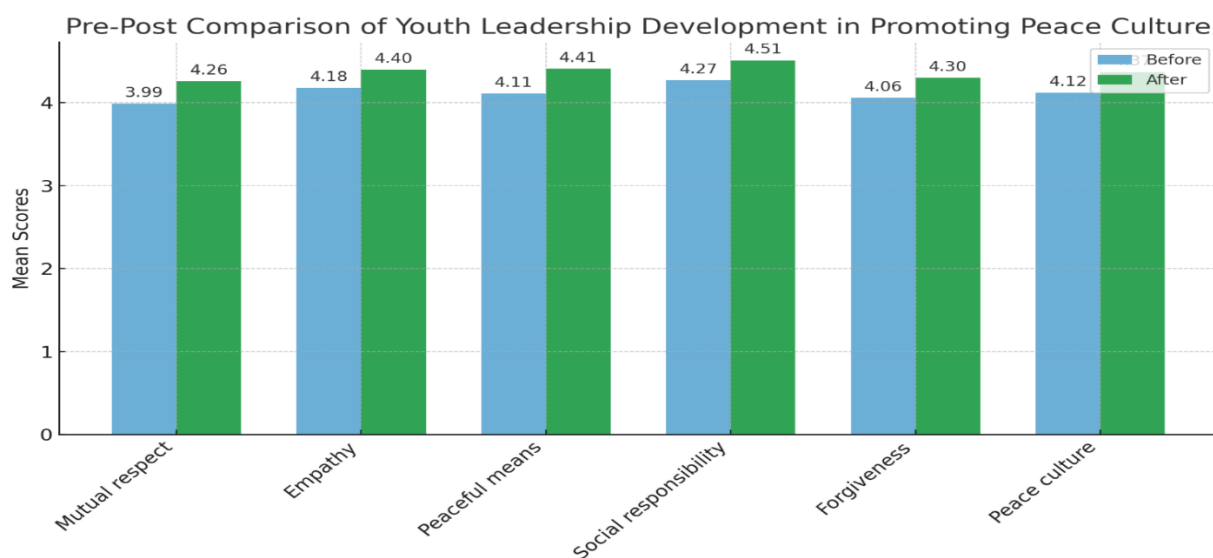
2. The comparison of levels of peace culture of the youth leaders before and after participating in collaborative learning guidance activities.

Table 4 Comparative results of youth leadership development in promoting peace culture before and after the experiment, in each aspect and overall.

Side	Phase	n	Means (M)	S.D.	df	t	p
Mutual respect	Before	81	3.99	.52	160.00	3.33	.00*
	After	81	4.26	.51	159.84		
Empathy	Before	81	4.18	.51	160.00	2.63	.00*
	After	81	4.40	.53	159.89		
Peaceful means	Before	81	4.11	.61	160.00	3.34	.00*
	After	81	4.41	.52	156.16		
Social responsibility	Before	81	4.27	.56	160.00	2.83	.00*
	After	81	4.51	.49	157.29		
Forgiveness	Before	81	4.06	.57	160.00	2.73	.00*
	After	81	4.30	.54	159.64		
Peace culture	Before	81	4.12	.44	160.00	3.77	.00*
	After	81	4.37	.40	158.60		

From Table 3, it was found that the development of youth leaders in promoting peace culture after organizing the hands-on activities was significantly higher than before the experiment at a statistical level of .05. When considering each aspect, namely mutual respect, empathy, peace, social responsibility, and forgiveness. Overall, all 5 aspects had higher scores after the experiment than before the experiment at a statistical level of .05.

Figure 2 Pre-Post Comparison of Youth Leadership Development in Promoting Peace Culture



3. The satisfaction of the youth leaders, participating in collaborative learning guidance activities to promote a peace culture.

Table 5 Assessment of project participants' satisfaction.

Aspect	Means (M)	S.D.	Level of conformity
1. This activity was beneficial to me	4.13	.75	High
2. Level of participation in the activity.	4.43	.82	High
3. Knowledge/benefits received from participating in the activity that could be applicable.	4.39	.72	High
4. Appropriateness of the format/topic of the activity.	4.37	.64	High
5. Appropriateness of the duration of the activity.	4.20	.80	High
6. The publicity of the activity.	4.06	.85	High
7. Appropriateness of the location of the activity.	4.72	.53	Highest
8. Favor of the particular activity at a learning base.	4.41	.68	High
9. Level of the benefit of the activity.	4.35	.65	High
Total	4.34	.52	High

From Table 4, it was found that the participants of the youth leadership development activity in strengthening peace culture, expressed that “the activity location was appropriate” was at a high level ($M = 4.72$, $SD. = .53$); “Level of participation in the activity” was at a high level ($M = 4.43$, $SD. = .82$); “Favor of the particular activity at a learning base” was at a high level ($M = 4.41$, $SD. = .68$); “Knowledge/benefits received from participating in the activity that could be applicable” was at a high level ($M = 4.39$, $SD. = .72$); “Appropriateness of the format/topic of the activity” was at a high level ($M = 4.37$, $SD. = .64$); “Level of the benefit of the activity” was at a high level ($M = 4.35$, $SD. = .65$); “Appropriateness of the duration of the activity” was at a high level ($M = 4.20$, $SD. = .80$); “This activity was beneficial to me” was at a high level ($M = 4.13$, $SD. = .75$); and “The publicity of the activity” was at a high level ($M = 4.06$, $SD. = .85$).

The overall satisfaction with organizing this activity was at a high level ($M = 4.34$, $SD. = .52$).

Conclusion and Discussion

The results of this research show that collaborative learning activities are effective in developing youth leaders to strengthen the culture of peace. It was found that the post-experiment scores were significantly higher than the pre-experiment scores in all areas studied, namely mutual respect, empathy, peaceful means, social responsibility, and forgiveness. This result is consistent with the concept of experiential learning by Kolb (1984), which emphasizes that effective learning comes from action and reflection. Collaborative learning activities help youth learn through direct experiences, which results in the development of skills and attitudes necessary for building a culture of peace better than learning through listening to lectures alone.

The significant development in mutual respect and empathy may result from activities that promote collaboration and understanding of others' perspectives. This is consistent with the

research of Johnson and Johnson (2009) who found that collaborative learning significantly improved the social skills and mutual understanding of learners in peaceful means, which may result from activities that incorporate skills training in conflict resolution creatively. This is consistent with the concept of Galtung (1996) who emphasized the importance of learning how to manage conflicts without violence. The development in social responsibility may result from activities that allow youth to participate in solving community or social problems, which is consistent with the research of Sabaiying W. (2021) who found that participation in social service activities helps develop social awareness and responsibility in youth. The development in forgiveness may result from activities that promote understanding of others' perspectives and practicing peaceful communication skills. This is consistent with the research of Enright et al. (2007) who found that practicing forgiveness reduces conflict and promotes positive relationships. However, this research may have some limitations, such as the follow-up period may not be long enough to assess the sustainability of the change, or other external factors that may affect youth development. Therefore, future research may consider long-term follow-up and controlling for additional confounding factors.

The results of the research found that the satisfaction of the participants in the youth leadership development project in promoting peace culture was at a high level ($M = 4.39$, $SD. = .66$). The important issues can be discussed as follows:

In terms of location and activity organization, the participants were mostly satisfied with the activity location ($M = 4.72$, $SD. = .53$), reflecting that the selection of the location was appropriate and conducive to learning, consistent with the research of Sabaiying W. (2021) who found that the physical environment affects the learning efficiency of youth.

In terms of participation and learning, the participants' satisfaction with their participation in the activities ($M = 4.43$, $SD. = .82$) and their liking for the learning-based activities ($M = 4.41$, $SD. = .68$) were at a high level, indicating that the activity format effectively promoted Active Learning, which was consistent with the concept of Panich, Wicharn (2011) who emphasized learning through practice.

In terms of usefulness and application, participants assessed that they received knowledge and benefits to apply at a high level ($M = 4.39$, $SD. = .72$), reflecting the design of activities that are linked to real-life applications, consistent with the research of Sabaiying W. (2021) who found that learning that is linked to real life increases the effectiveness of youth development. Although public relations received the lowest satisfaction score ($M = 4.06$, $SD. = .85$), it was still at a high level. The duration of the activity was assessed at a high level ($M = 4.20$, $SD. = .80$), indicating that project management was effective and good management is an important factor in the success of youth development.

The results of this research reflect that the organization of youth leadership development activities to promote cultural peace was successful in creating satisfaction for participants, especially in terms of venue, participation, and benefits received. However, there are still opportunities to develop public relations and time management to be more effective.

In conclusion, the results of this research show the effectiveness of collaborative learning activities to develop youth leaders to promote cultural peace, which can be applied to design youth development programs to create a peaceful society.

Recommendations

1. Suggestions for applying the research results

In expanding to educational institutions, educational institutions should apply the hands-on activity model to develop youth leaders. It should be integrated into the curriculum or student development activities. Teachers and personnel should be trained to understand the guidelines for organizing activities.

For further development, a detailed activity manual should be developed. A network of youth leaders should be created to expand the results. Long-term follow-up should be conducted.

For policy support, relevant agencies should set a policy to promote peace culture. A budget should be allocated to support the implementation of activities. Cooperation between agencies should be fostered.

2. Suggestions for future research

The scope of the research should be expanded with a larger and more diverse sample groups, in different contexts, and increased in the duration of the experiment.

Additional variables should be included such as factors that affect the success of the development.

Study the impact in other dimensions such as leadership skills, teamwork, and the sustainability of the change.

Research instruments should include the development of a variety of measurement instruments, more qualitative research, and the development of clear indicators for each aspect.

Research design should be participatory action research.

Compare different development methods, and conduct long-term research to follow up on the results.

Reference

- Alomair, M. O. (2016). Peace leadership for youth leaders: A literature review. *International Journal of Public Leadership*, 12(3), 227–238.
- Boulding, E. (2000). *Cultures of peace: The hidden side of history*. New York: Syracuse University Press.
- Chaijaroen, S. (2017). The Effects of Collaborative Learning Management on Academic Achievement and Social Skills of Mathayom 3 students. *Journal of Education, Khon Kaen University*, 40(2), 45-52.

- Enright, R. D., Knutson, J. A., Holter, A. C., Baskin, T., & Knutson, C. (2007). Waging peace through forgiveness in Belfast, Northern Ireland II: Educational programs for mental health improvement of children. *Journal of Research in Education*, 17(1), 63-78.
- Espiritu, D. T. (2019). Youth leadership for peace: a participatory action research. *Journal of Peace Education*, 16(2), 155-174.
- Galtung, J. (1990). Cultural violence. *Journal of Peace Research*, 27(3), 291-305.
- _____. (1996). *Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization*. California: SAGE Publications.
- Gokhale, A. A. (2000). Collaborative learning enhances critical thinking. *Journal of Technology Education*, 7(1), 22-30.
- Jaijan, P., Somprach, K., & Suttiwan, P. (2017). The development of a collaborative learning management model to enhance critical thinking and teamwork skills in students. *Journal of Education, Mahasarakham University*, 11(4), 194-207.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and collaborative learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365-379.
- _____. (2019). Promoting peace culture in schools: A comprehensive approach. *Educational Psychology Review*, 31(3), 645-675.
- Khaemmani, T. (2016). *Science of Teaching: Knowledge for Organizing Effective Learning Processes* (23rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Laoriandee, W. (2020). Collaborative Learning in the Classroom. *Journal of Education, Silpakorn University*, 17(1), 89-102.
- Makkun, T., & Sabaiying, W. (2023). Conflict Management to Reduce Generation Gap. In *Institute of Peace and Governance. Lifestyles, culture, politics, and sustainability in relation to the generation gap*, 22-30. Bangkok, Thailand: King Prajadhipok's Institute.
- Panich, W. (2011). *Construction of Learning for 21st Century*, First Publication. Bangkok: Tathata Publication.
- Paprachan, M., Patphol, M., & Wongyai, W. (2018). The development of a training curriculum to enhance the 21st century skills of reading instruction competence and reading diagnostics for lower primary school teachers. In *Proceedings of the RSU International Research Conference 2018* (pp. 611-616). Pathum Thani: Rangsit University.
- Ramírez-Barat, C., & Duthie, R. (2022). Peace education in post-conflict societies: Challenges and opportunities. *Journal of Peacebuilding & Development*, 17(1), 20-35.
- Sabaiying, W. (2021) Impact of the Guidance Activities Package on Cooperative Experience for Developing a voluntary Mind among Sukhothai Thammathirat Open University Students. *ASEAN Journal of Open and Distance Learning*, 13(2), 32-43.

- Schellhammer, E. P. (2016). A culture of peace and leadership education. *International Journal of Public Leadership*, 12(3), 205–215.
- Sota, K. (2020). A Development of Collaborative Learning Model Using Principle of Buddhism to Enhance Citizenship for High School Students. *Journal of Education Naresuan University*, 22(1), 45-58.
- Waiwannajit, S., Pakkaporn Lakputeh, & Mohamed Rapir Makeng (2017). Muslim women's social space and health empowerment through physical activities amid unrest situation in southernmost provinces, Thailand. Nonthaburi: Health Systems Research Institute.
- Wattanasap, W. (2010). Khwam manthong khue arai, khrai manthong [What is security, who is secure]. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 36(2), 1–13.

Organizational Resource Management for Enhancing Service Efficiency in Ban Khlong Subdistrict Municipality, Mueang District, Phitsanulok Province

Pimpraphat Sukulpathtechin¹ Krit Pureephong¹ Somkid Srisingh¹
Sunimitr Chumpong¹ and Pramote Sittijuk^{2*}

¹Major of Public Administration, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand

²Research and Innovation Department, Phitsanulok University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: pramotes@plu.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of organizational resource management and the level of service efficiency development for the public at Ban Khlong Subdistrict Municipality, Mueang District, Phitsanulok Province, and 2) investigate the relationship between resource management and the efficiency of public service delivery. This was a quantitative study. The population consisted of 9,600 individuals who received services from Ban Khlong Subdistrict Municipality between January and December 2024. The sample group comprised 384 individuals, determined using Taro Yamane's formula and selected through convenience sampling. The research instrument was a questionnaire designed to assess organizational resource management for improving service efficiency. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient to test the hypotheses. The results revealed that: 1) the overall level of organizational resource management was moderate, while the overall level of service efficiency was high; and 2) there was a positive correlation between resource management and various dimensions of service quality—namely reliability, tangibles, responsiveness, assurance, and empathy. In particular, management and human resources showed a strong correlation with staff responsiveness and customer care, with statistically significant results at the 0.05 level.

Keywords: Resource Management, Operations, Public Service Delivery

การบริหารทรัพยากรองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

พิมพ์พรภัทร สกฤกษ์เทชิน¹ กฤษณ์ ภูริพงศ์¹ สมคิด ศรีสิงห์¹ สุนิมา ชุ่มพงษ์¹ และ ปราโมทย์ สิทธิจักร^{2*}

¹สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

²สำนักวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: pramotes@plu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารทรัพยากรองค์การ และระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลองอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ ประชาชนที่ใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านคลอง ระหว่างเดือนมกราคม - ธันวาคม 2567 จำนวนทั้งหมด 9,600 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ ประชาชนที่ใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านคลอง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน ได้จำนวน 384 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารทรัพยากรองค์การของเทศบาลตำบลบ้านคลอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของคุณภาพบริการ เช่น ความเชื่อถือได้ ความมีตัวตน การโต้ตอบจากพนักงาน ความไว้วางใจ และการเอาใจใส่ต่อลูกค้า โดยเฉพาะการบริหารจัดการและทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์สูงกับการโต้ตอบจากพนักงานและการเอาใจใส่ต่อลูกค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากร, การปฏิบัติงาน, การให้บริการประชาชน

© 2025 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

การบริหารทรัพยากรในองค์กรตามหลัก 4M ประกอบด้วย 1) Man (ทรัพยากรบุคคล) ซึ่งเน้นการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และความสามารถ 2) Money (งบประมาณ) ที่มุ่งจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนงาน 3) Materials (วัสดุอุปกรณ์) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอุปกรณ์และเครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) Management (การบริหารจัดการ) ที่มุ่งกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Drucker, 1973) การประยุกต์ใช้หลัก 4M ในเทศบาลตำบลบ้านคลองจะช่วยให้การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรที่มีความรู้และทักษะ งบประมาณที่จัดสรรอย่างรอบคอบ วัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน และระบบการบริหารที่ชัดเจน เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เทศบาลสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ งานวิจัยของ ชญานนท์ ศรีมาศทอง (2566) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึง

ร้อยละ 93.6 ซึ่งยืนยันถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรในองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพบริการและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความต้องการและบริบทของชุมชน (พระนักรบ เชื้อวงศ์ และคณะ, 2566) การให้เทศบาลตำบลมีอำนาจในการตัดสินใจช่วยเสริมสร้างการพัฒนาที่เหมาะสม โดยรัฐบาลได้มอบหมายภารกิจต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การจัดสรรงบประมาณ และการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การบริการสาธารณสุข การศึกษา การดูแลสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งเทศบาลต้องบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (นันทน์ พงษ์ และบุญเหลือ บุปผามาลา, 2568)

เทศบาลตำบลบ้านคลองมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้บริการแก่ประชาชน โดยรับผิดชอบดูแลโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดูแลสิ่งแวดล้อม และพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน เทศบาลต้องกำหนดนโยบายและแผนงานที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรในองค์กรยังเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ เช่น การวางแผนกำลังคนที่ไม่เพียงพอซึ่งส่งผลให้ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในสายงานที่จำเป็น งบประมาณที่จำกัดเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินโครงการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งทำให้กระบวนการทำงานชะงักงัน ขณะเดียวกัน ระบบการบริหารจัดการที่ขาดแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนยังนำไปสู่ความล่าช้าและความไม่เป็นระบบในการดำเนินงาน (สุนันทา ป้องจันมณีสกุล และคณะ, 2566)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมในการบริหารทรัพยากรตามแนวคิด 4 M เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อยอดเพิ่มเติม โดยคาดหวังว่าองค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านคลองสามารถยกระดับการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นแนวทางที่ช่วยให้เทศบาลสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่และวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างทัน่วงที่ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นที่มีความยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรองค์กร และระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ในการดูแลของเทศบาลตำบลบ้านคลอง ระหว่างเดือนมกราคม - ธันวาคม 2567 จำนวนทั้งหมด 9,600 คน (เทศบาลตำบลบ้านคลอง, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ ประชาชนที่เคยมาติดต่อเพื่อขอรับบริการทางราชการกับเทศบาลตำบลบ้านคลอง ปีพ.ศ.โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973)

จำนวน 384 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามหมู่บ้านในเขตเทศบาล และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละหมู่บ้านตามสัดส่วนประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรองค์กรเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรองค์กรเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรภาครัฐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทในชุมชน อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นตัวเลือกตอบแบบรายการ

ส่วนที่ 2: การบริหารทรัพยากรองค์กรตามแนวคิด 4 M ของเทศบาลตำบลบ้านคลอง ได้แก่ ซึ่งเป็นตัวเลือกตอบแบบมาตรวัด 5 ระดับ (Likert, 1964) ดังนี้

ระดับที่ 5 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับที่ 3 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับที่ 1 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3: การพัฒนาและการตรวจสอบประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง ตามแนวคิดของ Lovelock (2006) ซึ่งมี 5 มิติหลัก ได้แก่ ความเชื่อถือได้ (Reliability) ความมีตัวตน (Tangibles) การได้ตอบจากพนักงาน (Responsiveness) ความไว้วางใจ (Assurance) และการเอาใจใส่ต่อลูกค้า (Empathy) ซึ่งเป็นตัวเลือกตอบแบบมาตรวัด 5 ระดับ (Likert, 1964) ดังนี้

ระดับที่ 5 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับที่ 3 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับที่ 1 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ประเมินคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชนและรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม ทั้งนี้ กำหนดให้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามผลการประเมินความสอดคล้อง ได้มีการจัดทำ ฉบับร่าง และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยในพื้นที่เทศบาลตำบลวัดโบสถ์ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.658 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.4 นำแบบสอบถามผ่านการประเมินความสอดคล้องและการทดสอบความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านคลอง ในขั้นต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 จัดทำหนังสือขออนุญาตจากผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยระบุวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรองค์กรเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

4.2 ดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่ใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านคลอง ผ่านทั้งช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Form ที่ประชาชนสามารถเข้าตอบแบบสอบถามผ่านลิงก์หรือสแกน QR Code ที่แจกจ่ายผ่านกลุ่มในแอปพลิเคชันไลน์ของชุมชน และการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมติดตามผลการตอบกลับ โดยกำหนดระยะเวลาคืนแบบสอบถามภายใน 7 วัน

4.3 ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับ ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน 100% และการตอบคำถามถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรองค์กรตามแนวคิด 4 M ของเทศบาลตำบลบ้านคลอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 – 5.00: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง ตามแนวคิดของ Lovelock โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 – 5.00: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

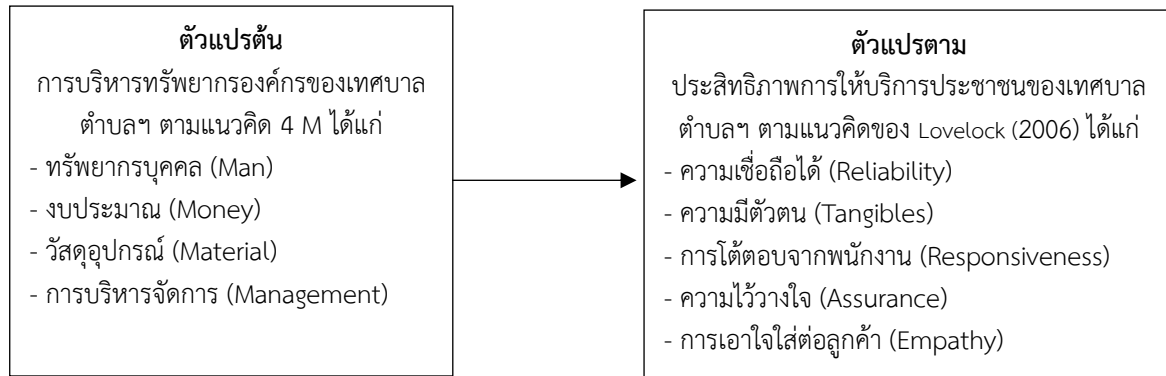
2.51 – 3.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อเป็นเกณฑ์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรองค์กรของเทศบาลตำบลกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน โดยตัวแปรต้นคือการบริหารทรัพยากรตามแนวคิด 4M ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ส่วนตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนตามแนวคิดของ Lovelock (2006) ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อถือได้ (Reliability) ความมีตัวตน (Tangibles) การตอบสนองจากพนักงาน (Responsiveness) และความไว้วางใจ (Assurance) โดยจะทำการทดสอบเพื่อยืนยันว่า การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การให้บริการประชาชนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นหรือไม่

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.5 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี ร้อยละ 29.7 มีระดับการศึกษาสูงสุดที่มีมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 35.4 ส่วนใหญ่เป็นประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งในชุมชน ร้อยละ 68.2 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 40.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,001–10,000 บาท ร้อยละ 38.0 โดยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ระดับการบริหารทรัพยากรองค์กร และประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารทรัพยากรองค์กรของเทศบาลตำบลบ้านคลอง

การบริหารทรัพยากรองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทรัพยากรบุคคล	3.65	0.85	มาก
2. งบประมาณ	3.52	0.90	มาก
3. วัสดุอุปกรณ์	3.40	0.80	ปานกลาง
4. การบริหารจัดการ	3.30	0.75	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.26	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรองค์กรของเทศบาลตำบลบ้านคลอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.85) ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.90)

ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.80) และด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นการรวบรวมข้อมูลในแต่ละด้าน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ประเด็นที่ได้รับการพิจารณาสูงสุด คือ การจัดหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.80) และการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.85) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.78) ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ประเด็นที่ได้รับความยอมรับสูงสุดคือการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.85) และการตรวจสอบและควบคุมงบประมาณอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.90) ขณะที่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดทำงบประมาณที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.85) ซึ่งแสดงถึงความท้าทายในการปรับตัว

ด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์ พบว่า การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.78) เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจสูงสุด รองลงมาคือการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.82) และการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.80) ส่วนการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.85) เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการบริหารจัดการ พบว่า การวางแผนและจัดการโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.75) เป็นประเด็นที่ได้รับการพิจารณาสูงสุด รองลงมาคือการติดตามผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.80) และการสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.85) ขณะที่การพัฒนากลยุทธ์บริหารจัดการระยะยาว ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.70) เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลองอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

องค์ประกอบของคุณภาพบริการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อถือได้	3.75	0.80	มาก
2. ความมีตัวตน	3.60	0.85	มาก
3. การติดต่อจากพนักงาน	3.50	0.78	มาก
4. ความไว้วางใจ	3.40	0.82	ปานกลาง
5. การเอาใจใส่ต่อลูกค้า	3.30	0.79	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.51	0.81	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.80) ด้านความมีตัวตน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.85) และ ด้านการติดต่อจากพนักงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.78) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับ

ปานกลาง ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.82) และด้านการเอาใจใส่ต่อลูกค้า ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นการรวบรวมข้อมูลในแต่ละด้าน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ความเชื่อถือได้ : ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้บริการที่ตรงเวลา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ความถูกต้องของข้อมูลและเอกสาร ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.78) และการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.80) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.80)

ความมีตัวตน : ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมของสำนักงานที่สะอาดและเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.82) และสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานที่สะดวกสบาย ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.80) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เครื่องแบบและการแต่งกายของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.85)

การโต้ตอบจากพนักงาน: ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรวดเร็วในการตอบคำถามและให้ข้อมูล ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.80) และการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของลูกค้า ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.79) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การติดตามผลหลังให้บริการ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.83)

ความไว้วางใจ: ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสุภาพและมีมารยาทของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.80) และ การให้คำแนะนำที่เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.79) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความมั่นใจของประชาชนต่อระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.85)

การเอาใจใส่ต่อลูกค้า: ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ การให้บริการที่คำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.82) และ การแสดงความเข้าใจและความห่วงใยต่อปัญหาของลูกค้า ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.80) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสะดวกในการเข้าถึงบริการสำหรับกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุและผู้พิการ ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.84)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 3 สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรองค์กรและองค์ประกอบของคุณภาพบริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก

ด้าน/องค์ประกอบ	r	Sig.	แปลผล
ทรัพยากรบุคคล - ความเชื่อถือได้ (Reliability)	0.70	0.01*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ทรัพยากรบุคคล - ความมีตัวตน (Tangibles)	0.72	0.01*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ทรัพยากรบุคคล - การโต้ตอบจากพนักงาน	0.68	0.03*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ทรัพยากรบุคคล - ความไว้วางใจ (Assurance)	0.60	0.05*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ทรัพยากรบุคคล - การเอาใจใส่ต่อลูกค้า (Empathy)	0.55	0.07	ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ
งบประมาณ - ความเชื่อถือได้ (Reliability)	0.78	0.02*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
งบประมาณ - ความมีตัวตน (Tangibles)	0.80	0.01*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
งบประมาณ - การโต้ตอบจากพนักงาน	0.74	0.04*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ตารางที่ 3 สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรองค์กรและองค์ประกอบของคุณภาพบริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก (ต่อ)

ด้าน/องค์ประกอบ	r	Sig.	แปลผล
งบประมาณ - ความไว้วางใจ (Assurance)	0.65	0.06	ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ
งบประมาณ - การเอาใจใส่ต่อลูกค้า (Empathy)	0.60	0.05*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
วัสดุอุปกรณ์ - ความเชื่อถือได้ (Reliability)	0.68	0.03*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
วัสดุอุปกรณ์ - ความมีตัวตน (Tangibles)	0.72	0.01*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
วัสดุอุปกรณ์ - การโต้ตอบจากพนักงาน	0.75	0.01*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
วัสดุอุปกรณ์ - ความไว้วางใจ (Assurance)	0.62	0.04*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
วัสดุอุปกรณ์ - การเอาใจใส่ต่อลูกค้า (Empathy)	0.58	0.06	ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ
การบริหารจัดการ - ความเชื่อถือได้ (Reliability)	0.82	0.01*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
การบริหารจัดการ - ความมีตัวตน (Tangibles)	0.85	0.01*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
การบริหารจัดการ - การโต้ตอบจากพนักงาน	0.80	0.01*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
การบริหารจัดการ - ความไว้วางใจ (Assurance)	0.72	0.03*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
การบริหารจัดการ - การเอาใจใส่ต่อลูกค้า (Empathy)	0.68	0.04*	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรองค์กรและองค์ประกอบของคุณภาพบริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของคุณภาพบริการประชาชน เช่น ความเชื่อถือได้ ความมีตัวตน การโต้ตอบจากพนักงาน ความไว้วางใจ และการเอาใจใส่ต่อลูกค้า โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ยกเว้นกรณีของการเอาใจใส่ต่อลูกค้าที่การบริหารทรัพยากรบางประเภท เช่น ทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ ตัวอย่างเช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อถือได้ ความมีตัวตน และการโต้ตอบจากพนักงาน ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์สูง ($r \geq 0.68$, $p \leq 0.05$) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีสามารถเสริมสร้างคุณภาพบริการได้ แต่การเอาใจใส่ต่อลูกค้า กลับไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญจากการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านงบประมาณ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อถือได้ ความมีตัวตน และการโต้ตอบจากพนักงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมคุณภาพบริการได้ตามที่คาดหวัง แต่สำหรับความไว้วางใจ (Assurance) ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญจากการบริหารงบประมาณ

ด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพบริการหลายด้าน โดยเฉพาะการโต้ตอบจากพนักงาน และความเชื่อถือได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการลงทุนในวัสดุอุปกรณ์ที่ดีสามารถเพิ่มคุณภาพบริการได้

ด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงกับทุกองค์ประกอบของคุณภาพบริการ โดยเฉพาะในการโต้ตอบจากพนักงาน ความไว้วางใจ และการเอาใจใส่ต่อลูกค้า ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ($r \geq 0.80$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการในการเสริมสร้างคุณภาพบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรองค์กร และระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลอง อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารทรัพยากรที่ยังสามารถพัฒนาได้อีกมาก โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจหมายถึงการวางแผนและการติดตามผลการดำเนินงานที่ยังขาดประสิทธิภาพ หรืออาจเป็นผลจากการที่มีความซับซ้อนในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ซึ่งต้องการการปรับปรุงหรือการพัฒนาความสามารถในการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในส่วนของการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นผลจากการเลือกสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ การฝึกอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพร้อมและมีทักษะในการให้บริการประชาชนได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในด้านการสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชนในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ กนกกาญจน์ พวงเพชร และคณะ (2568) พบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ กรกนก พงษ์เสื่อ และคณะ (2567) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเพิ่มมูลค่างาน

ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความพยายามและความสำเร็จในการให้บริการที่มีคุณภาพ แม้ว่าจะมีบางด้านที่ยังต้องการการปรับปรุง โดยในด้านความเชื่อถือได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของเทศบาลในการสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน ว่าบริการที่ได้รับมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ ในขณะที่ด้านการเอาใจใส่ต่อลูกค้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นผลจากการที่บุคลากรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในบางกรณีได้อย่างครบถ้วน เช่น การให้บริการในเวลาที่เหมาะสม หรือการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนที่อาจยังไม่ทันที่ การปรับปรุงในด้านการบริหารจัดการและการเอาใจใส่ต่อลูกค้า จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรองค์การและการให้บริการประชาชนมีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป การปรับปรุงด้านการบริหารจัดการและการเอาใจใส่ต่อลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการ ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรองค์การและการให้บริการประชาชนมีคุณภาพสูงขึ้น กรกนก พงษ์เสื่อ และคณะ (2567) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเพิ่มมูลค่างาน และยังสอดคล้องกับ กนกกาญจน์ พวงเพชร และคณะ (2568) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลบ้านคลองอำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การบริหารทรัพยากรองค์การของเทศบาลตำบลบ้านคลองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของคุณภาพการให้บริการประชาชนที่สำคัญ เช่น ความเชื่อถือได้ ความมีตัวตน การโต้ตอบจากพนักงาน ความไว้วางใจ และการเอาใจใส่ต่อลูกค้า โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการโต้ตอบจากพนักงาน ความไว้วางใจ และการเอาใจใส่ต่อลูกค้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการที่ดีสามารถส่งเสริมการให้บริการที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการบริการในหลายด้าน เช่น ความเชื่อถือได้ และการโต้ตอบจากพนักงาน ซึ่งสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับประชาชนได้ อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการทรัพยากรในเทศบาลตำบลบ้านคลองควรเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรก่อนเป็นลำดับแรก การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านการให้บริการประชาชนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันใจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กนกกาญจน์ พวงเพชร และคณะ (2568) พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy}=.956$) โดยผลการวิเคราะห์ห้วงวิธีการถดถอยพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 91.50 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ นัทธิลาวลย์ จรัสวิชากร และคณะ (2563) ที่ได้พบว่า การบริหารจัดการในยุคดิจิทัลของเทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการตอบสนองผลประโยชน์ของประชาชน โดยมุ่งเน้นที่ความสะดวกรวดเร็ว และการทำงานภายใต้หลักประชาธิปไตย ทั้งสามด้านนี้มีทิศทางที่สอดคล้องกันในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งต้องคำนึงถึงการให้บริการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบและลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลง จะช่วยให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ส่งเสริมการให้บริการที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรองค์กรของเทศบาลตำบลบ้านคลองอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ขณะที่การบริหารงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการฝึกอบรมบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณได้รับความยอมรับสูงสุด ในส่วนของคุณภาพบริการประชาชน พบว่า ด้านความเชื่อถือได้และความมีตัวตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการเอาใจใส่ต่อลูกค้าและความไว้วางใจอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรองค์กรและคุณภาพบริการประชาชนแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรทั้งในด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพบริการประชาชน โดยการบริหารจัดการและทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความเชื่อถือได้ ความมีตัวตน และการโต้ตอบจากพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรเน้นการเสริมสร้างการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับคุณภาพบริการ โดยเฉพาะในด้านความเชื่อถือได้และความมีตัวตน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องควรเป็นลำดับความสำคัญเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงาน

1.2 นโยบายการจัดสรรงบประมาณควรมุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรและเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะทั้งในด้านการบริหารและการบริการประชาชนควรเป็นเป้าหมายหลัก

1.3 ควรจัดทำแผนงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์กับประชาชนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากระบวนการบริการในด้านต่าง ๆ ควรได้รับการจัดลำดับความสำคัญเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดูแลลูกค้าและความไว้วางใจ โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร รวมทั้งการทำวิจัยว่ามีเทคโนโลยีใดบ้างที่สามารถช่วยเสริมสร้างการให้บริการและความเชื่อถือได้ควรได้รับการพิจารณา

2.2 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อประเมินผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติการบริหารจัดการต่อประสิทธิภาพในการให้บริการและความพึงพอใจของประชาชน โดยมุ่งหากลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพบริการขององค์กรภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กนกกาญจน์ พวงเพชร, สุนิตดา เทศนิม, อีรพล กาญจนากาศ และสมคิด ดวงจักร. (2568). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 57-68.
- กรกนก พงษ์เสือ, ณฐนนท ทวีสิน และสุนิตดา เทศนิม. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 6(1), 295-308.
- ชฎานนท์ ศิริมาศทอง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 33-43.
- เทศบาลตำบลบ้านคลอง. (2567). รายงานผู้ให้บริการเทศบาล ปี 2567. สืบค้นจาก <https://www.bankhlong.go.th/project-rev2?hd=40>.
- นัทธิลาวลย์ จรัสวิชา, ชลันธร แก้วแดง และฉัตรทิพย์ กวีวัฒนา. (2563). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัลของเทศบาลนครนนทบุรี. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(36), 317-326.
- นันทน์ช ผลแสง และบุญเหลือ บุบผามาลา. (2568). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลกลางใหญ่ อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี*, 8(1), 597-611.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระนักรบ เชื้อวงศ์, วิริยะ หอมไกรลาศ, จัตุพร ภูบุญลาภ, นุชชัญญา เฉลิมชาติ, ภาณุวัฒน์ ศิริประเสริฐ และณิชน พัทธกิจกุล. (2566). การปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ: กรณีศึกษา ประเทศญี่ปุ่น ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา เยอรมัน และมาเลเซีย. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 1(3), 216-232.
- สุนันทา ป้องจันมณีสกุล, กมลพร กัลยาณมิตร, สกิต นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะกิจชัย. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงหลัง COVID-19 ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมจรพุทธปัญญาปริทรรศน์*, 8(6), 90-99.
- Drucker, P. F. (1973). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Harper & Row
- Likert, R. (1964). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill Book Publication.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Model of Community Learning Resource Management to promote lifelong learning in the 21st century, Chaiyaphum Province

Narita Lert-utsahakul^{1*} Pennapa Sukserm¹ and Pramuk Srichaiwong²

¹Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

²Northeastern University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: e_hooo@hotmail.com

ABSTRACT

This research article aims to 1) study the current situation and the needs of community learning resource management models, 2) create a community learning resource management model, and 3) examine the effects of using the community learning resource management model to promote lifelong learning in the 21st century. This research is a development study. The sample used in the survey phase included 193 personnel and administrators from learning resources and educational institutions related to community learning resources in Chaiyaphum Province, and the sample used for testing the model consisted of 30 individuals. The tools used in the study included (1) a questionnaire on the current situation and needs of the community learning resource management model, using a 5-point Likert scale, with an IOC of 0.97 and a reliability value of 0.95, (2) an assessment of knowledge and understanding, and (3) an evaluation of the model. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, standard deviation, and the PNI modified index. The results showed that 1) the current condition of the community learning resource management model to promote lifelong learning in the 21st century was overall at a moderate level, 2) the overall average need for the community learning resource management model to promote lifelong learning in the 21st century was also at a moderate level, and 3) the results of the evaluation of the use of the community learning resource management model to promote lifelong learning in the 21st century were as follows: (1) the comparison of knowledge and understanding before and after the workshop training development for stakeholders in community learning resources showed a 46.00% improvement, (2) the evaluation of the model before and after development indicated an overall progress percentage average of 36.59 across all aspects, and (3) the overall satisfaction evaluation of the model was at a high level.

Keywords: Community Learning Resource Management Model, Lifelong Learning, Education in The 21st Century

รับบทความ: 3 พฤษภาคม 2568; แก้ไขบทความ: 10 มิถุนายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 14 มิถุนายน 2568

Received 3 May 2025; Revised 10 June 2025; Accepted 14 June 2025

รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดชัยภูมิ

ณฤต เลิศอุตสาหกุล^{1*} เพ็ญภา สุขเสริม¹ และ ประมุข ศรีชัยวงษ์²

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: e_hooo@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน 2) สร้างรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนสำรวจ ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหารแหล่งเรียนรู้และสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในแหล่งเรียนรู้ชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 193 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพความต้องการ ของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน แบบมาตราส่วน 5 ระดับ IOC = 0.97 ค่าความเชื่อมั่น = 0.95 (2) แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ และ (3) แบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า PNI modified index ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพความต้องการของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้าน ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ (1) ผลการเปรียบเทียบการประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลัง การพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแหล่งเรียนรู้ชุมชน พบว่า พัฒนาขึ้นร้อยละ 46.00 (2) ผลการประเมินรูปแบบ ก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ย 36.59 (3) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน, การศึกษาตลอดชีวิต, การศึกษาในศตวรรษที่ 21

© 2025 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ การศึกษาตลอดชีวิตจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประเทศไทยจึงได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 เพื่อพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม เพื่อให้คนไทยมีทักษะวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และมีภูมิคุ้มกันทางปัญญา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ยังเสริมแนวทางนี้ ผ่านยุทธศาสตร์ที่ 4 และ 5 โดยเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มการเข้าถึงแหล่งความรู้ในทุกระดับ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,

2559) แนวทางเหล่านี้ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งระบุให้รัฐจัดตั้ง และส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการมีส่วนร่วมจากสังคม และพัฒนา กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ในบริบทของชุมชน แหล่งเรียนรู้และเครือข่าย การเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ “เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข” และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ดังนั้น การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในชุมชน จึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประชาชน เพื่อสร้างชุมชน ที่เข้มแข็งและนำไปสู่ความยั่งยืนของประเทศในระยะยาวอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้แนวทางของประเทศไทยจึงมุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการส่งเสริมการจัดการแหล่งเรียนรู้ ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 มาตรา 9 (5) ระบุให้รัฐจัดตั้ง และส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบ นอกจากนี้ในมาตราที่ 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก (1) เป็นการศึกษาตลอด ชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติพ.ศ. 2542 และดำเนินการจัดการเรียนการสอน ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพิ่มแหล่งเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้สนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

สำหรับแหล่งเรียนรู้ในจังหวัดชัยภูมิเองมีความหลากหลาย มีอัตลักษณ์เฉพาะ สืบทอดภูมิปัญญา การเรียนรู้อาชีพทักษะต่าง ๆ มากมายตามบริบทพื้นที่ มีจุดแข็งคือ ไม่ไกลจากชุมชน และสถานศึกษาทั้งในและ นอกกระบบ ทั้งรัฐบาลและเอกชน ได้แก่ มีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สกร. โรงเรียนอยู่ใกล้ในแหล่งเรียนรู้ชุมชน จึงมีศักยภาพในการพัฒนาเชื่อมโยงเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชนกับสถานศึกษาและบุคคลทั่วไปที่สนใจได้ ซึ่งปัญหา สำคัญของแหล่งเรียนรู้ชุมชน คือ ยังไม่มีรูปแบบแนวทางการพัฒนาศักยภาพแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ชัดเจน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดชัยภูมิ เป็นแนวทางพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในการส่งเสริม การศึกษาตลอดชีวิต ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ตามโมเดลประเทศไทย 4.0 เสริมสร้างภูมิปัญญามนุษย์ ให้มี สังคมอยู่ดีมีสุข พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางพลวัตโลก และนำประเทศไทยสามารถเข้าสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนได้ในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริม การศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตใน ศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research for development) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative methods) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative methods) ดำเนินการในพื้นที่แหล่งเรียนรู้ชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ มีช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน 12 เดือน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของ รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยศึกษาหลักการ แนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 การเก็บรวบรวมข้อมูล ตารางการวิเคราะห์เนื้อหาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหารแหล่งเรียนรู้และสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ชุมชนในจังหวัด ชัยภูมิ จำนวน 388 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหารแหล่งเรียนรู้และสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ชุมชนในจังหวัด จำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 แบบมาตราส่วน 5 ระดับ ค่า IOC เท่ากับ 9.77 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 9.5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น PNI modified index เกณฑ์ $PNI \geq 0.03$ ขึ้นไปนับว่ามีความจำเป็นในการพัฒนา (สุริยม ว่องวานิช, 2562)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต จำนวน 5 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการถอดเทปแล้ววิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความพึงประสงค์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 และขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มายกร่างรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ชนิด คือ ร่างรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอด

ชีวิตในศตวรรษที่ 21 และแบบตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

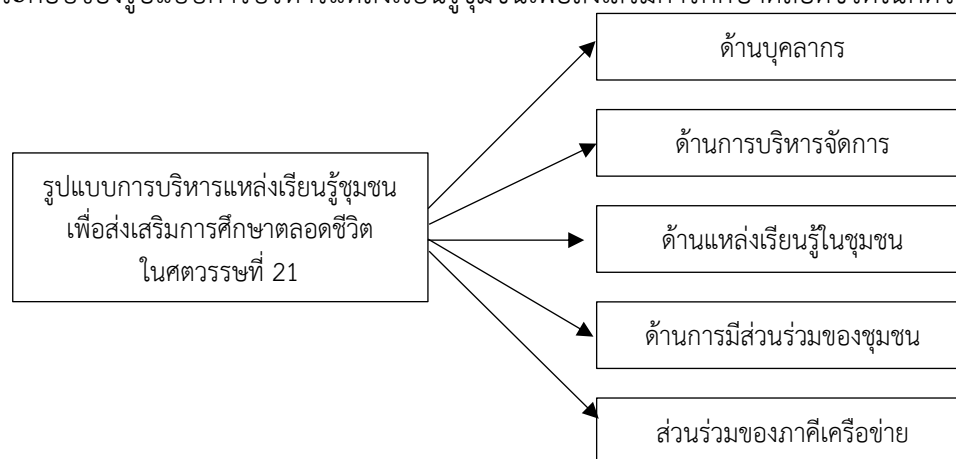
ขั้นที่ 2.3 สร้างคู่มือรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรและผู้บริหารแหล่งเรียนรู้และสถานศึกษา จำนวน 30 คน ประกอบด้วย 1) ครูชุมชน 18 คน 2) ผู้จัดการแหล่งเรียนรู้ 1 คน 3) ราชัญชุมชนในแหล่งเรียนรู้ชุมชน 3 คน 4) ครูหัวหน้าหลักสูตรของแหล่งเรียนรู้ 3 คน 5) ครูวิทยากรประจำหลักสูตร 2 คน 6) หัวหน้าศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ 1 คน 7) ครูสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ 1 คน 8) ครูจากโรงเรียนในชุมชน 1 คน ซึ่งถือว่าเป็นผู้เข้าร่วมพัฒนารูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 2) คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 3) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4) แบบสอบถามการใช้รูปแบบก่อนหลังการพัฒนา 5) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยเลือกแบบเจาะจง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี สรุปได้กรอบแนวความคิดที่มีองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคำดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index: PNI modified) ในการพัฒนาโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ($\bar{X}$ =0.140) 2) ด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X}$ =0.134) 3) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{X}$ =0.128) 4) ด้านบุคลากร ($\bar{X}$ =0.097) 5) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ =0.079)

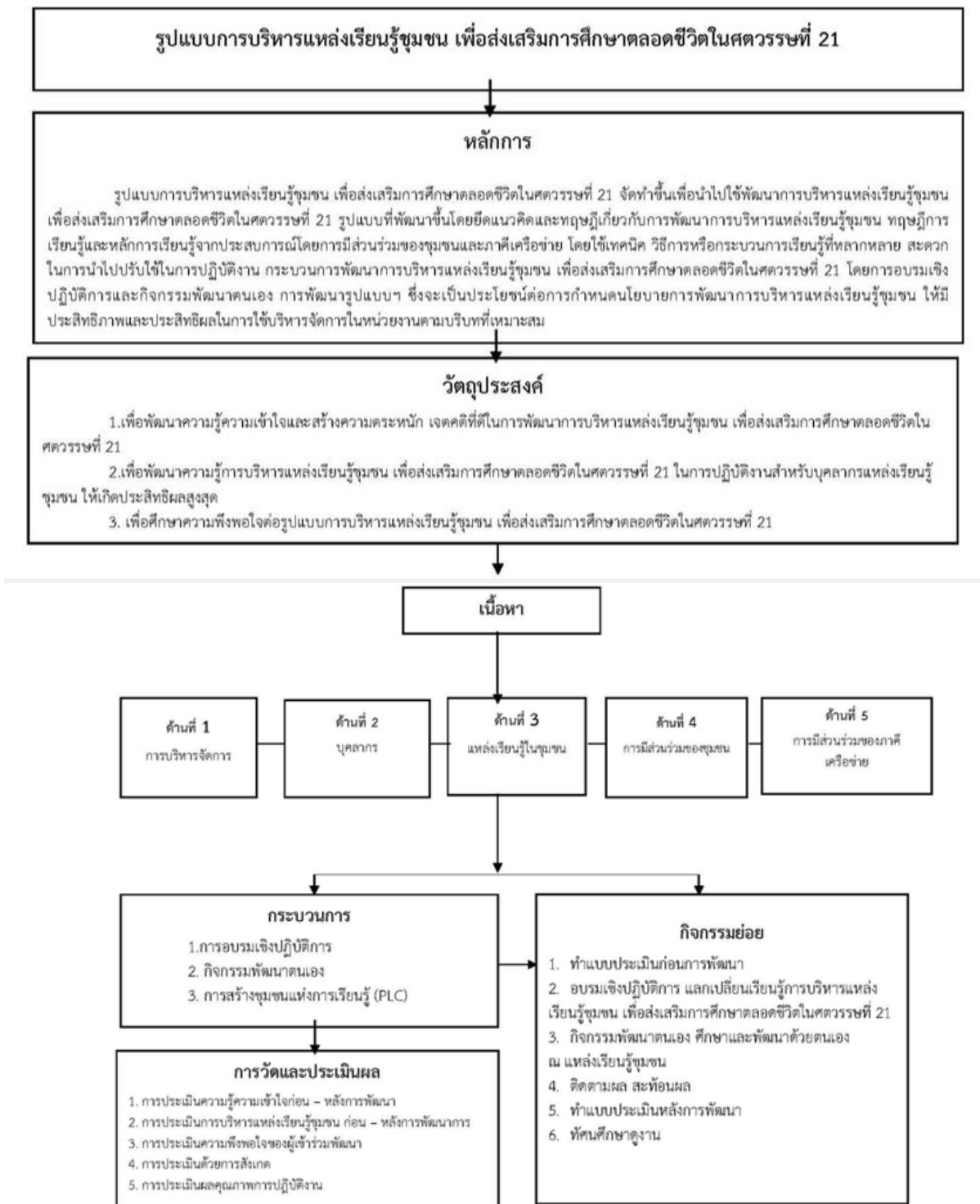
ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

รายการ	ระดับความคิดเห็น						PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.54	1.04	มาก	3.82	1.01	มาก	0.079	5
2. ด้านบุคลากร	3.59	0.96	มาก	3.94	0.85	มาก	0.097	4
3. ด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.50	1.06	มาก	3.97	0.88	มาก	0.134	2
4. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	3.44	1.09	ปานกลาง	3.88	0.98	มาก	0.128	3
5. ด้านการมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่าย	3.43	1.15	ปานกลาง	3.91	0.97	มาก	0.140	1
รวม	3.50	1.06	ปานกลาง	3.90	0.94	มาก	0.116	

หมายเหตุ: PNI modified index ≥ 0.03

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 2.1) หลักการของรูปแบบ 2.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2.3) เนื้อหาของรูปแบบ 2.4) กระบวนการของรูปแบบ 2.5) การวัดและประเมินผลดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

ผลประเมินรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ผลการประเมิน ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ พบว่า ความถูกต้องของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีระดับความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D.= 0.10) ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชนโดยรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D.=0.18) และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชนโดยรวมมีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.16) โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมินความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.=0.40) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D.=0.19) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.98$, S.D.=0.08) ด้านบุคลากร ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมินความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.=0.16) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.16) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.=0.16) ด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมินความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D.=0.21) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D.=0.21) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D.=0.21) ด้านมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมินความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.37) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.37) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.=0.32) และด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมินความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.37) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.21) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.=0.23)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

3.1 ผลประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 40.94 และ 86.94 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลัง พบว่า คะแนนทดสอบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 46.00 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนานี้สามารถช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรแหล่งเรียนรู้ได้

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.54) และเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุดหลังการพัฒนา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชนมีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยด้านแหล่งเรียนรู้ชุมชนมีระดับการพัฒนาสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) ตามมาด้วยด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.51) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) แม้จะมีการพัฒนาอยู่ที่ลำดับสุดท้าย แต่ค่าคะแนนเฉลี่ยมีค่าใกล้เคียงกับด้านอื่น ๆ และต่ำกว่าเล็กน้อย ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาที่ดำเนินการสามารถใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านแหล่งเรียนรู้ชุมชน ซึ่งมีการพัฒนาโดดเด่น

ในส่วนของค่าร้อยละความก้าวหน้าผลการประเมินรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประเมินก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยมากขึ้นร้อยละ 36.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มีค่าร้อยละความก้าวหน้าสูงสุดที่ 44.47 รองลงมาเป็น ด้านที่ 2 พัฒนาอบรมบุคลากร ที่มีค่าร้อยละความก้าวหน้าเป็น 37.96 ตามด้วยด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าร้อยละความก้าวหน้าอยู่ที่ 36.24 ด้านที่ 3 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน 35.88 และด้านที่ 1 การบริหารจัดการ 30.30 ตามลำดับ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาที่ดำเนินการสามารถส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน

3.3 ผลการวิเคราะห์ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านที่ 4.23 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยลำดับมากที่สุด คือ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.54 ลำดับต่ำที่สุดคือ คือ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.01

อภิปรายผล

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ในแหล่งเรียนรู้ชุมชนมีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน นี้อยู่เป็นทุนพื้นฐานจึงพร้อมดำเนินการเป็นแหล่งเรียนรู้สภาพปัจจุบันจึงมีค่ามาก แต่ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย อยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะ แหล่งเรียนรู้ส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เนื่องจากข้อจำกัดของนโยบาย และเวทีสร้างความร่วมมือ

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร ด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่โดยภาพรวมสภาพความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการมีส่วนร่วมเป็นของภาคีเครือข่ายของแหล่งชุมชนส่วนใหญ่ขาดความร่วมมือ ขาดการวางแผนจัดการสร้างเครือข่ายที่ดี นอกจากนี้ ยังเป็นประเด็นสำคัญในการขับเคลื่อนงบประมาณ บุคลากร องค์ความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมาเป็นด้านแหล่งเรียนรู้ที่ยังขาดการพัฒนาไม่ได้รับการสนับสนุนเพราะยังขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ นาฎยา แสงพระอินทร์ และพรเทพ ฐิ์แผน (2563) พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีส่วนร่วมสูงสุด ในส่วนของปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ใน ระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ นิดา นิมวงษ์ (2559) ศึกษาการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลวิจัยพบว่า การใช้ประเภทแหล่งเรียนรู้ของครูโรงเรียน ธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รวิภัทร วงศ์สรคร และคณะ (2559) ศึกษาสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพความต้องการการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันนอกจากนี้ จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาการมีส่วนร่วมสูงสุดในด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้นั้น อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้และมีความพร้อมในทุก ๆ ด้านของการบริหารแหล่งเรียนรู้อยู่แล้ว เช่น สถานที่ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ดั้งเดิมอยู่แล้ว

รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีผลประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้นนี้ มีโครงสร้างที่ชัดเจน เช่น องค์ประกอบ วิธีการ และลำดับขั้นตอน มีความถูกต้องตามหลักการในเชิงทฤษฎี ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางความรู้ ทักษะ หรือคุณภาพชีวิตของชุมชน ในด้านความเหมาะสม มีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชน รูปแบบมีความไม่ซับซ้อนเกินไป สามารถดำเนินการได้ในพื้นที่ อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคม โดยการใช้ชุมชนเป็นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม สำหรับรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ หากมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Eisner (1976) ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้ 1) การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำ 2) การประเมินรูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษา ซึ่งนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง 3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิในเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดีมาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ และ 4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอรรถาธิบายและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ สอดคล้องกับ Yukl (2010) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบการฝึกอบรมที่ชัดเจน ดังนี้ 1) กำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน 2) กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน 3) การจัดลำดับของเนื้อหาที่เหมาะสม 4) การผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม 5) โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ 6) การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกลงเวลา 7) การเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 พบข้อค้นพบว่า

1) ผลการเปรียบเทียบการประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่า ผลประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 40.94 และ 86.94 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลัง พบว่า คะแนนทดสอบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 46.00 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนานี้สามารถช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรแหล่งเรียนรู้ได้ และที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ทุกฝ่ายพัฒนาเรียนรู้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพ

2) การทดสอบก่อนการพัฒนาและหลังจากพัฒนา จำนวน 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.47 คะแนน และ 43.47 คะแนน ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลัง พบว่า คะแนนทดสอบหลังการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการพัฒนาการอบรมเชิงพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนานี้สามารถช่วยเสริมสร้างศักยภาพของการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเฉพาะการทำงานเป็นกลุ่มแบ่งหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยตามลำดับมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.54 ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.30 ด้านที่ 3 แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านที่ 2 บุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.12 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.01 และที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเรียนรู้ เป็นสิ่งใหม่ท้าทายและเป็นความต้องการที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจึงเกิดผลรับที่ดี ส่วนด้านการบริหารจัดการอาจเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยากต้องอาศัยประสบการณ์ทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อนมีผลต่อระดับความพึงพอใจในด้านนี้

สรุปคือผลของการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ความคิดเห็นของบุคลากรและผู้ใช้แหล่งเรียนรู้ โดยรวมมีความคิดเห็น ความรู้ความเข้าใจ มีความพึงพอใจ และต่อการเรียนรู้ในแหล่ง เรียนรู้ในระดับที่มีประสิทธิภาพ ในด้านการบริหารจัดการ บุคลากร แหล่งเรียนรู้ เนื้อหา นอกจากนี้การมีส่วนร่วมทั้งครู บุคลากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษา และภาคี เครือข่าย เป็นปัจจัยทำให้การบริหารแหล่งเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการจัดการ เรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ ทำให้มีการวางแผนการใช้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน แหล่งเรียนรู้ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ และการนำผลการใช้แหล่งเรียนรู้ไปใช้ และการจัดทำคู่มือการใช้ แหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

ผลศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 พบว่า ในการพัฒนาโดยเรียงจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย 2) ด้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 3) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ผลของรูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ทดลองกับแหล่งเรียนรู้ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 พบว่าผลประเมินการทดลองใช้สามารถนำไปใช้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารแหล่งเรียนรู้ ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายบริหารแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แหล่งเรียนรู้ชุมชน ควรใช้ผลการวิจัยเพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย

1.3 บุคลากรแหล่งเรียนรู้ชุมชน สามารถใช้รูปแบบเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับนโยบายของแหล่งเรียนรู้ชุมชน ชุมชนและภาคีเครือข่าย

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในแหล่งเรียนรู้ชุมชน เนื่องมาจากแหล่งเรียนรู้มีค่าดัชนีความต้องการด้านนี้อยู่ในระดับมาก

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในแหล่งเรียนรู้ชุมชน เนื่องจากการทดลองใช้รูปแบบพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนทำให้การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เกิดขึ้นได้ดี

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับสถานศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เนื่องจากเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนาต่อยอดจากผลการทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.

กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

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

พ.ศ. 2545. สืบค้นจาก http://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf.

นาฏยา แสงพระอินทร์ และพรเทพ ฐิณ. (2563). การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 22(2), 181-195.

นิดา นิมวงษ์. (2559). การใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนอัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).

รวิภัทร วงศ์สรรคกร, สมศักดิ์บุญสาธิต และอรรณพ วงษ์สมบัติ. (2559). สภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาล ตำบล จังหวัดเชียงราย. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง).

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Eisner, E. W. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation. *Journal of aesthetic education*, 10(3/4), 135-150.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. (7th ed.). New York: Me Graw-Hill.

Desired Qualities of the Subdistrict Administrative Organization Chief Based on the Opinions of the People in Wang Thong District, Phitsanulok Province

Somkid Srisingh¹ Sunimitr Chumpong¹ Pimpraphat Sukulpathtechin¹ Namorakliang¹
and Pramote Sittijuk^{2*}

¹Major of Public Administration, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand

²Research and Innovation Department, Phitsanulok University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: pramotes@plu.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to: (1) study the desirable characteristics of subdistrict administrative organization (SAO) mayors based on the opinions of local people in Wang Thong District, Phitsanulok Province; and (2) compare public opinions regarding the desirable characteristics of SAO mayors. The population in this study consisted of all 3,080 residents of Ban Dong Khoi village in Wang Thong District, Phitsanulok Province. A sample of 354 residents was determined using Taro Yamane's formula, and data were collected using a convenience sampling method. The research instrument was a questionnaire designed to explore the desirable characteristics of SAO mayors. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests (ANOVA). The findings revealed that: (1) Overall, people's opinions regarding the desirable characteristics of SAO mayors were at a high level. The aspect with the highest average rating was ethics and morality, followed by interpersonal skills, knowledge and competence, personality, and social status, respectively and (2) When comparing opinions, it was found that people with different roles in the community and occupations had significantly different opinions at the 0.05 level of statistical significance. However, differences in gender, age, education level, and income did not result in statistically significant differences in opinion. The results of this research can be used to guide the development of SAO mayors' characteristics to better align with the expectations of the public. Furthermore, the findings can support improvements in local administration, contributing to more effective governance at the subdistrict level.

Keywords: Desirable Characteristic, Head of the Subdistrict Administrative Organization (SAO), Wang Thong District

รับบทความ: 13 พฤษภาคม 2568; แก้ไขบทความ: 11 มิถุนายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 14 มิถุนายน 2568

Received 13 May 2025; Revised 11 June 2025; Accepted 14 June 2025

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

สมคิด ศรีสิงห์¹ สุนิมา ชุ่มพงษ์¹ พิมพ์ประภัทร สกฤภัทรเตชิน¹ ณโม รักเลี้ยง¹ และ ปราโมทย์ สิทธิจักร^{2*}

¹สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

²สำนักวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: pramotes@plu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านดงข่อย อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 3,080 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านดงข่อย อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การคำนวณตามวิธีของทาโรยามาเน ได้จำนวนทั้งหมด 354 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ประชาชนมีค่าเฉลี่ยของค่าคาดหวังสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านฐานะทางสังคม และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประชาชนที่มีบทบาทในชุมชน และอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของประชาชนและสามารถปรับปรุงการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพได้ต่อไป

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล, อำเภอวังทอง

บทนำ

ผู้นำที่มีคุณลักษณะดีถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ผู้นำที่เอาใจใส่ ดูแล และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในทุกระดับ จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา สร้างแรงจูงใจ และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะได้อย่างดีเยี่ยม ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความภักดี และความมุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า อีกทั้งยังช่วยเหลือหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน หากผู้นำมีความสามารถในการบริหารและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดการยอมรับ มีความขยันขันแข็ง รักองค์กร และตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิธีใหม่ จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการบริหารองค์กรใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนา

ท้องถิ่น ความสามารถในการพัฒนาองค์กร ความสามารถในการบริหารการเงินและการคลัง และความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดและถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่นยุคใหม่ (พงษ์ศักดิ์ ชยาจิริกิจ, 2565) ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำขาดคุณลักษณะในการบริหารที่ดี อาจไม่สามารถควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาลดลง เกิดความไม่สามัคคีและท้อแท้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กร

ดังนั้น คุณลักษณะของผู้นำส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรทุกประเภทต้องการประสิทธิภาพ ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า และบรรยากาศการทำงานที่ดี จากที่กล่าวมาข้างต้น คุณลักษณะของความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งในการพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารจัดการระบบต่าง ๆ นอกจากนี้ คุณลักษณะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนา การปฏิบัติงาน การบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การวางแผนต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อนุชา พละกุล และคณะ, 2566) และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนได้มากน้อยเพียงใด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ในกระบวนการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏว่าผู้สมัครมักได้รับคะแนนเสียงจากเครือญาติและพรรคพวก (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2567) แม้จะมีกระบวนการคัดเลือกที่ยึดหลักคุณสมบัติตามกฎหมาย แต่ในความเป็นจริง คุณลักษณะที่สำคัญอย่างความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ และจริยธรรมอาจไม่ได้รับการพิจารณาอย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานท้องถิ่นในระดับต่ำ ดังนั้น เพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีคุณลักษณะที่ดีและเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่ เพื่อให้ผู้ที่ลงสมัครรับตำแหน่งได้เตรียมตัวและปรับปรุงคุณลักษณะของตนให้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุดในการเลือกตั้งครั้งถัดไป

จากปัญหาดังกล่าว งานวิจัยจึงได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่โดยใช้แบบสอบถามกับประชาชนในชุมชนที่มีความหลากหลายทั้งในด้านบทบาทในชุมชนและลักษณะทางสังคม ช่วยเปิดเผยให้เห็นถึงความคิดเห็นของประชาชนในหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในระยะยาว ทั้งนี้ ข้อมูลเชิงลึกจากการศึกษานี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกและการพัฒนาศักยภาพของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 7 แห่งในอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงข่อย องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพระ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแยง องค์การบริหารส่วนตำบลป่ากุมเกาะ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดึก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านห้วย รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 38,250 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้คำนวณตามสูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน และทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มประชากรตามองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 7 แห่ง จากนั้นสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนจำนวนประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และบทบาทภาระหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทในชุมชน อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นตัวเลือกตอบแบบรายการ

ส่วนที่ 2: ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งเป็นตัวเลือกตอบแบบมาตราวัด 5 ระดับ (Likert, 1964) ดังนี้

ระดับที่ 5 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับที่ 3 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับที่ 1 คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชนและรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม ทั้งนี้ กำหนดให้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามผลการประเมินความสอดคล้อง ได้มีการจัดทำ ฉบับร่างและนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ตำบลบึงพระ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.854 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.4 นำแบบสอบถามผ่านการประเมินความสอดคล้องและการทดสอบความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชาชนในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในขั้นต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 จัดทำหนังสือขออนุญาตจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 7 แห่ง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่

4.2 แจกและเก็บแบบสอบถามจะดำเนินการทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยในส่วนของแบบสอบถามออนไลน์ จะใช้ Google Form ซึ่งประชาชนจะได้รับลิงก์แบบสอบถามผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์, อีเมล, หรือผ่านเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่อธิบายและช่วยแนะนำวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างง่าย เพื่อให้ประชาชนที่อาจไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีสามารถเข้าใจและตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน สำหรับแบบสอบถามออฟไลน์ เจ้าหน้าที่จะลงพื้นที่แจกแบบสอบถามและช่วยแนะนำวิธีการกรอก รวมถึงเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ทั้งนี้จะมีการติดตามผลการเก็บข้อมูลอย่างใกล้ชิด และกำหนดระยะเวลาคืนแบบสอบถามภายใน 7 วัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

4.3 ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่รวบรวมได้ โดยผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความครบถ้วนและการตอบคำถามถูกต้องสมบูรณ์ร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้รวบรวมข้อมูลแล้ว จะถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

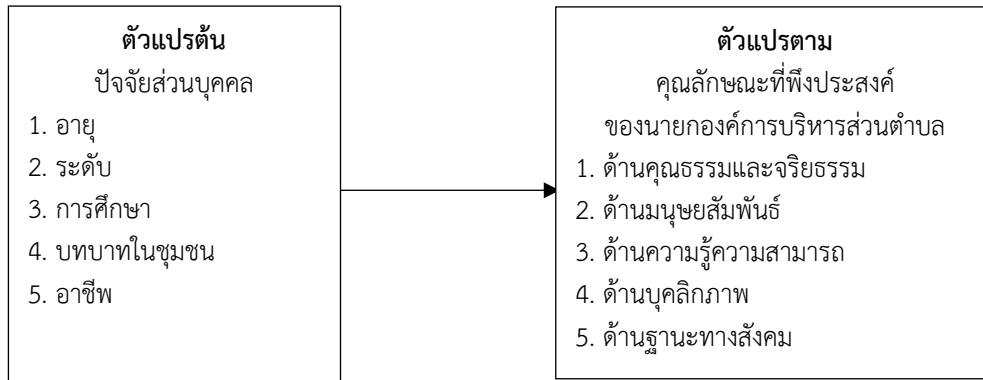
2.51 – 3.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50: มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธี Independence t-test: เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามเพศ และวิธี One-way ANOVA (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ ระดับ การศึกษา บทบาทในชุมชน และอาชีพ ทั้งนี้หากพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรใด ๆ มีความแตกต่างกัน จะทำการทดสอบรายคู่ของตัวแปรต่าง ๆ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) เพิ่มเติม และได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อเป็นเกณฑ์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.38 อายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.44 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 46.05 ประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรมและปศุสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 62.15 มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.71

1. การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ลำดับ	ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	คุณธรรมและจริยธรรม	4.63	0.30	มากที่สุด
2	มนุษยสัมพันธ์	4.25	0.46	มาก
3	ความรู้ความสามารถ	4.09	0.50	มาก
4	บุคลิกภาพ	3.28	0.28	ปานกลาง
5	ฐานะทางสังคม	3.09	0.24	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.87	0.24	มาก

จากตารางที่ 1 ประชาชนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.30) ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.46) และด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.50) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.28) และด้านฐานะทางสังคม ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นการรวบรวมข้อมูลในแต่ละด้าน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประชาชนมีความคิดเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) มีความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.28) 2) มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและสังคม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.32) และ 3) ปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความเป็นธรรมและไม่มียอคติ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.30) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.35)

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.40) 2) สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.48) และ 3) รับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างเปิดกว้าง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.50) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนประชาชนในยามเดือดร้อน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.50)

ด้านความรู้ความสามารถ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.52) 2) มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.49) และ 3) มีความสามารถในการบริหารงบประมาณขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.51) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.55)

ด้านบุคลิกภาพ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) มีความมั่นใจในตนเองและสามารถเป็นผู้นำที่ดี ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.30) 2) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหาร ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.28) และ 3) แต่งกายสุภาพและเหมาะสมกับโอกาส ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.27) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและสร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.26)

ด้านฐานะทางสังคม ประชาชนมีความคิดเห็นต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.25) 2) มีสถานะทางสังคมที่ได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.22) และ 3) มาจากครอบครัวที่มีชื่อเสียงหรือมีบทบาทสำคัญในชุมชน ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.26) ซึ่งเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองคการบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองคการบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ

ด้าน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t-value	p-value
คุณธรรมและจริยธรรม	ชาย	4.70	0.28	-0.28	0.777
	หญิง	4.65	0.32		
มนุษยสัมพันธ์	ชาย	4.30	0.40	-0.45	0.649
	หญิง	4.25	0.48		
ความรู้ความสามารถ	ชาย	4.15	0.52	0.13	0.893
	หญิง	4.08	0.51		
บุคลิกภาพ	ชาย	3.45	0.30	1.46	0.147
	หญิง	3.35	0.28		
ฐานะทางสังคม	ชาย	3.15	0.25	1.69	0.092
	หญิง	3.10	0.22		

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบ t-test สามารถสรุปได้ว่า ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม, มนุษยสัมพันธ์, ความรู้ความสามารถ, บุคลิกภาพ และฐานะทางสังคม เนื่องจากค่า p-value ในทุกด้านมีค่าสูงกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่าไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศชายและเพศหญิงในแต่ละด้านที่ทดสอบ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทในชุมชน และอาชีพ ในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F-value	Sig.
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	8.55	3	2.85	4.03	0.081
ภายในกลุ่ม	91.85	396	0.232		
รวม	100.40	399			
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	9.92	3	3.31	4.72	0.130
ภายในกลุ่ม	90.48	396	0.229		
รวม	100.40	399			
บทบาทในชุมชน					
ระหว่างกลุ่ม	15.62	4	3.905	5.61	0.002*
ภายในกลุ่ม	85.42	385	0.222		
รวม	101.04	399			
อาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	10.77	4	2.69	5.12	0.001*
ภายในกลุ่ม	89.10	395	0.225		

จากตารางที่ 3 ผลจากการทดสอบ F-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า "อายุ" และ "ระดับการศึกษา" ของประชาชน ไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะเหล่านี้ เนื่องจากค่า p-value สำหรับทั้งสองปัจจัยนี้มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุและกลุ่มระดับการศึกษาในการประเมินคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ในทางกลับกัน "บทบาทในชุมชน" และ "อาชีพ" มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่า ประชาชนที่มีบทบาทในชุมชนและอาชีพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่าความคาดหวังและความเห็นของประชาชนที่มีบทบาทและอาชีพต่างกันอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเหล่านี้

หลังจากที่พบว่า ปัจจัยของบทบาทในชุมชน และอาชีพของประชาชนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่แตกต่างกัน จึงทำทดสอบรายคู่ของตัวเลือกต่าง ๆ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธี LSD สำหรับปัจจัยบทบาทในชุมชนและอาชีพของประชาชนต่อความคาดหวังในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

แหล่งความแปรปรวน	ตัวเลือกที่เปรียบเทียบ	ค่า Mean Difference	ค่า LSD	F-value	Sig.	ผลการเปรียบเทียบ
บทบาทในชุมชน	พ่อค้า/แม่ค้า กับ สมาชิกในชุมชน	0.50	0.68	5.61	0.002*	มีความแตกต่าง
	พ่อค้า/แม่ค้า กับ ผู้สูงอายุ	0.65	0.68			มีความแตกต่าง
	พ่อค้า/แม่ค้า กับ ผู้พิการ	0.40	0.68			ไม่มีความแตกต่าง
	สมาชิกในชุมชน กับ ผู้สูงอายุ	0.15	0.68			ไม่มีความแตกต่าง
	สมาชิกในชุมชน กับ ผู้พิการ	0.05	0.68			ไม่มีความแตกต่าง
	ผู้สูงอายุ กับ ผู้พิการ	0.10	0.68			ไม่มีความแตกต่าง
อาชีพ	พ่อค้า/แม่ค้า กับ สมาชิกในชุมชน	0.55	0.69	5.12	0.001*	มีความแตกต่าง
	พ่อค้า/แม่ค้า กับ ผู้สูงอายุ	0.25	0.69			ไม่มีความแตกต่าง
	พ่อค้า/แม่ค้า กับ ผู้พิการ	0.10	0.69			ไม่มีความแตกต่าง
	สมาชิกในชุมชน กับ ผู้สูงอายุ	0.30	0.69			ไม่มีความแตกต่าง
	สมาชิกในชุมชน กับ ผู้พิการ	0.45	0.69			ไม่มีความแตกต่าง
	ผู้สูงอายุ กับ ผู้พิการ	0.15	0.69			ไม่มีความแตกต่าง

จากตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวเลือกต่าง ๆ ด้วยวิธี LSD สำหรับบทบาทในชุมชนและอาชีพ พบว่าในส่วนของบทบาทในชุมชน มีการเปรียบเทียบระหว่างพ่อค้า/แม่ค้ากับสมาชิกในชุมชน และพ่อค้า/แม่ค้ากับผู้สูงอายุที่มีค่า Mean Difference สูงกว่าค่า LSD และมีค่า F-value และ Sig. ที่แสดงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ (Sig. < 0.05) ซึ่งแปลว่าในกลุ่มพ่อค้า/แม่ค้ากับสมาชิกในชุมชนและพ่อค้า/แม่ค้ากับผู้สูงอายุมีความแตกต่างทางความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนในการเปรียบเทียบอื่น ๆ เช่น พ่อค้า/แม่ค้ากับผู้พิการ สมาชิกในชุมชนกับผู้สูงอายุ สมาชิกในชุมชนกับผู้พิการ รวมถึงผู้สูงอายุและผู้พิการ ผลลัพธ์ที่ได้ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. > 0.05) ซึ่งหมายความว่าในกรณีเหล่านี้ ไม่มีความแตกต่างทางความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

ในส่วนของอาชีพ การเปรียบเทียบระหว่างพ่อค้า/แม่ค้ากับสมาชิกในชุมชนมีค่า Mean Difference สูงกว่าค่า LSD และมีค่า F-value และ Sig. ที่แสดงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ (Sig. < 0.05) ซึ่งแปลว่าในกลุ่มพ่อค้า/แม่ค้ากับสมาชิกในชุมชนมีความแตกต่างทางความคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างพ่อค้า/แม่ค้ากับผู้สูงอายุ พ่อค้า/แม่ค้ากับผู้พิการ สมาชิกในชุมชนกับผู้สูงอายุ สมาชิกในชุมชนกับผู้พิการ รวมถึงผู้สูงอายุกับผู้พิการ ผลลัพธ์ที่ได้ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. > 0.05) เช่นเดียวกันกับบทบาทในชุมชน ซึ่งหมายความว่าในกลุ่มเหล่านี้ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อภิปราย

จากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประชาชนมีความคาดหวังว่าผู้นำท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทใกล้ชิดกับชุมชน ควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะการมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมตามลำดับ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับที่พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นให้ผู้นำท้องถิ่นมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ สมนึก สอนเนย และคณะ (2566) ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมในผู้นำท้องถิ่นอย่างชัดเจน และพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างประชาชนที่มีบทบาทในชุมชนและอาชีพที่แตกต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบาทในชุมชนและอาชีพมีผลกระทบต่อความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวอย่างเช่น ประชาชนที่มีบทบาทสำคัญในชุมชน มีความต้องการให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี ในขณะที่ประชาชนในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐหรือองค์กรต่าง ๆ อาจคาดหวังให้ผู้นำมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ข้อค้นพบที่ว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันนั้น มีความสอดคล้องกับ อมร พิกุลงามโชติ (2566) พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงหา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ของประชาชนที่มีอาชีพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษพบว่า “เพศ” “อายุ” และ “ระดับการศึกษา” ของประชาชนไม่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นั้นไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ แต่อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์การทำงาน หรือบทบาทในชุมชนที่แต่ละบุคคลมี ซึ่งสอดคล้องกับ อัญธิพร เครือสุวรรณ และกมลวรรณ ธนัง (2567) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกเพศ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ส่งผลให้เพศไม่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรดังกล่าว

สรุปผลการวิจัย

ประชาชนในพื้นที่อำเภอวังทองมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้รับความคาดหวังสูงสุด รองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านฐานะทางสังคมตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีบทบาทในชุมชนและอาชีพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในขณะที่ปัจจัยอย่างเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นดังกล่าว

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งนี้ให้มี คุณสมบัติตามที่ประชาชนคาดหวัง รวมถึงการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามความคิดเห็นและความคาดหวังของประชาชน ซึ่งการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่พึงประสงค์นั้นมีหลายมิติที่ประชาชนคาดหวัง โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสามารถ นำไปใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นให้มีคุณสมบัติตรงตามความคาดหวังของประชาชนได้ นอกจากนี้ยัง สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับปรุงนโยบายการบริหารงานท้องถิ่น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังของ ประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานท้องถิ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในผู้นำท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนงบประมาณให้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมในผู้นำ ท้องถิ่น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากประชาชน

1.2 ควรพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำในการสื่อสารและการสร้างสัมพันธที่ดีกับประชาชนจะ ช่วยให้ผู้นำท้องถิ่นสามารถรับฟังและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรมุ่งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจด้านต่าง ๆ จะส่งเสริมความโปร่งใสและความยุติธรรมในการบริหารงาน ท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยเช่น อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่อความ คิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 ควรศึกษาการพัฒนากระบวนการข้อมูลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น ด้วยการสร้าง ระบบที่สามารถติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้นำท้องถิ่นจะช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารงานท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2567). ธนาธิปไตยสมบูรณ์แบบกับการคอร์รัปชันทางการเมือง. วารสารราชภัฏสุรินทร์ วิชาการ, 1(6), 103-118.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พงษ์ศักดิ์ ชยาจิรกิจ. (2565). แนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิถีใหม่. มจร. เลย์ปริทัศน์, 3(1), 123-130.

สมนึก สอนเนย, ธนภฤต โพธิ์เงิน และภมร ชันธหัตถ์. (2566). ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี. ปัญญาปณิธาน, 8(1), 219-232.

สำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก. (2567). รายงานจำนวนประชากรปีพ.ศ. 2567. สืบค้นจาก

https://phitsanulok.nso.go.th/statistical-information-service/key-indicators-of-the-province/population-2561_.html.

อนุชา พละกุล, พระสมุห์อาคม อาคมอิโร, ดาวันภา เกตุทอง และศิริเพ็ญ สุดแสนสง่า (2566). การพัฒนาภาวะ ผู้นำท้องถิ่นเชิงการเปลี่ยนแปลงแนวพุทธ. วารสาร มจร. เพชรบุรีปริทรรศน์, 6(1), 196-209.

- อมร พิกุลงามโชติ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารศิลปะการจัดการ, 3(7), 1248-1264.
- อัญธิพร เครือสุวรรณ และกมลวรรณ ธนัง. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา, 16(1), 102-117.
- Likert, R. (1964). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2rd ed.). New York: Harper & Row.

Factors Affecting Operational Efficiency of The Life Insurance Waste Bank Groups in Bang Kruai District, Nonthaburi Province

Sak Prasandee^{1*} Rachen Noppanatwongsakorn² and Thammarat Sowanakul³

¹Master of Public Administration Program, Southeast Asia University, Thailand

²Southeast Asia University, Thailand

³Independent Researcher, Thailand

*Corresponding author. E-mail: sakprasandee3@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to 1) examine the level of internal factors and the operational efficiency of the life insurance waste bank group, 2) compare the operational efficiency of the life insurance waste bank group based on personal factors, 3) investigate the internal factors affecting the operational efficiency of the life insurance waste bank group, and 4) propose guidelines for the sustainable development of the life insurance waste bank operations. The sample consists of 341 members of the life insurance waste bank, with data analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and multiple regression analysis. The research findings reveal that: 1) the overall level of internal factors is high, and the overall operational efficiency is at the highest level, 2) when comparing based on personal factors, it was found that gender, age, education level, occupation, income, membership duration, and position in the group significantly affect operational efficiency at the 0.05 level, 3) the five internal factors, including management, member participation, support from external agencies, community environment, and operational practices, together predict 55.2% of the operational efficiency, with management having the highest influence ($\beta = 0.342$), and 4) key development guidelines include developing a management system suitable for each member group, creating diverse incentives, enhancing knowledge and skills in line with members' education and experience levels, and establishing sustainability through a monitoring and evaluation system and building cooperative networks.

Keywords: Life Insurance Waste Bank, Operational Efficiency, Waste Management

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ศักดิ์ ประสานดี^{1*} ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์² และ ธรรมรัตน์ โสวนากุล³

¹รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

³นักวิจัยอิสระ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: sakprasandee3@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยภายใน และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของธนาคารขยะประกันชีวิต ให้เกิดความยั่งยืน กลุ่มประชากร ได้แก่ สมาชิกกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต ในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,296 คน กลุ่มตัวอย่าง 341 คน ได้มาจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก และตำแหน่งในกลุ่มที่แตกต่างกัน มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยภายใน 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก สภาพแวดล้อมในชุมชน และการปฏิบัติงาน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ร้อยละ 55.2 โดยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.342$) 4) แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบการจัดการที่เหมาะสมกับสมาชิกแต่ละกลุ่ม การสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย การพัฒนาความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ของสมาชิก และการสร้างความยั่งยืนผ่านระบบการติดตามประเมินผลและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

คำสำคัญ: ธนาคารขยะประกันชีวิต, ประสิทธิภาพการดำเนินงาน, การจัดการขยะ

บทนำ

ปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชนถูกกำหนดให้เป็น "วาระแห่งชาติ" ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 โดยต้องการความร่วมมือเร่งด่วนจากทุกภาคส่วนในการแก้ไข โดยเฉพาะกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการขยะ มุ่งผลักดันมาตรการเพื่อลดปริมาณขยะตั้งแต่ต้นทางและสร้างความยั่งยืนในการกำจัด ปัญหานี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต การพัฒนาเทคโนโลยี การขยายตัวของเมือง และการเติบโตของธุรกิจออนไลน์ ส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น หากการจัดการขยะไม่เหมาะสม อาจนำไปสู่มลพิษ ความเดือดร้อน และการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิในบรรยากาศโลกได้ (วิชญารัตน์ เดชสุรงค์ และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม, 2567) ปัญหาขยะมูลฝอย ส่งผลต่อสภาพปัญหาทางสิ่งแวดล้อมที่สำคัญและทวีความรุนแรงมากขึ้นทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศไทย จากรายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2565 มีปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน

เกิดขึ้นประมาณ 25.37 ล้านตัน หรือประมาณ 69,516 ตันต่อวัน โดยมีอัตราการเกิดขยะมูลฝอยเฉลี่ย 1.13 กิโลกรัมต่อคนต่อวัน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมควบคุมมลพิษ, 2565) แม้ว่าภาครัฐจะพยายามจัดการปัญหาขยะผ่านการเก็บรวบรวม การขนย้าย การกำจัด และการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบกำจัดขยะ แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ส่งผลให้ปัญหานี้กลายเป็นภัยคุกคามที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในระยะยาว (พวงผกา สี่มา และรสิตา ดาศรี, 2568)

จังหวัดนนทบุรีเป็นจังหวัดปริมณฑลที่มีการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างรวดเร็ว มีปริมาณขยะมูลฝอยเฉลี่ย 1,890 ตันต่อวัน แต่มีความสามารถในการจัดการขยะอย่างถูกต้องเพียง 1,450 ตันต่อวัน ทำให้มีขยะตกค้างสะสมเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในเขตอำเภอบางกรวยซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง (สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 6 นนทบุรี, 2565)

ธนาคารขยะประกันชีวิตเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่พัฒนาต่อยอดจากรูปแบบธนาคารขยะทั่วไป โดยผสมผสานแนวคิดการจัดการขยะเข้ากับระบบสวัสดิการชุมชน ซึ่งสมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการประกันชีวิตจากการคัดแยกและนำขยะมาฝากกับธนาคาร (วัชรินทร์ สุทธิชัย, 2565) แนวคิดนี้สอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (พรทิพย์ มหานาม, 2565) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบที่สามารถแก้ไขปัญหามลพิษและสร้างคุณค่าให้กับชุมชนไปพร้อมกัน (ธนวัฒน์ พงษ์สุวรรณ, 2566)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานธนาคารขยะประกันชีวิตให้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก สภาพแวดล้อมในชุมชน และการปฏิบัติงาน (นิภาพร แสงสว่าง, 2564) การศึกษาของประภาพร แก้วสุวรรณ (2563) พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธนาคารขยะชุมชน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลการดำเนินงานของกลุ่มที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานของธนาคารขยะประกันชีวิตให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายใน และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดความยั่งยืนของธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ให้เกิดความยั่งยืน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สมาชิกธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,296 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิก จำนวน 341 คน เป็นการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, T., 1979) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามพื้นที่ตำบลในอำเภอบางกรวย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก และตำแหน่งในกลุ่ม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธนาคารขยะประกันชีวิต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ชมพูนุท ชัยนพรัตน์ และเลิศบุญ ทะนะรัมย์, 2565)

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถามชุดนี้ผ่านการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) โดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 ตามแนวคิดของ Rovinelli & Hambleton (2019) หลังจากนั้นมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient; α , 1951) โดยผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 แสดงว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ (สุนันทา ภู่อาราย, 2563)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต

3.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธนาคารขยะประกันชีวิต

3.4 ปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธนาคารขยะประกันชีวิต

3.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในชุมชนมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธนาคารขยะประกันชีวิต

3.6 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธนาคารขยะประกันชีวิต

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงประธานกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

4.2 ประสานงานกับประธานกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจก่อนตอบแบบสอบถาม

4.4 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

4.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับปัจจัยภายใน และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

- การทดสอบที (t-test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

- การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ใช้เกณฑ์ดังนี้ (สมศักดิ์ วงศ์ประเสริฐ, 2564)

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

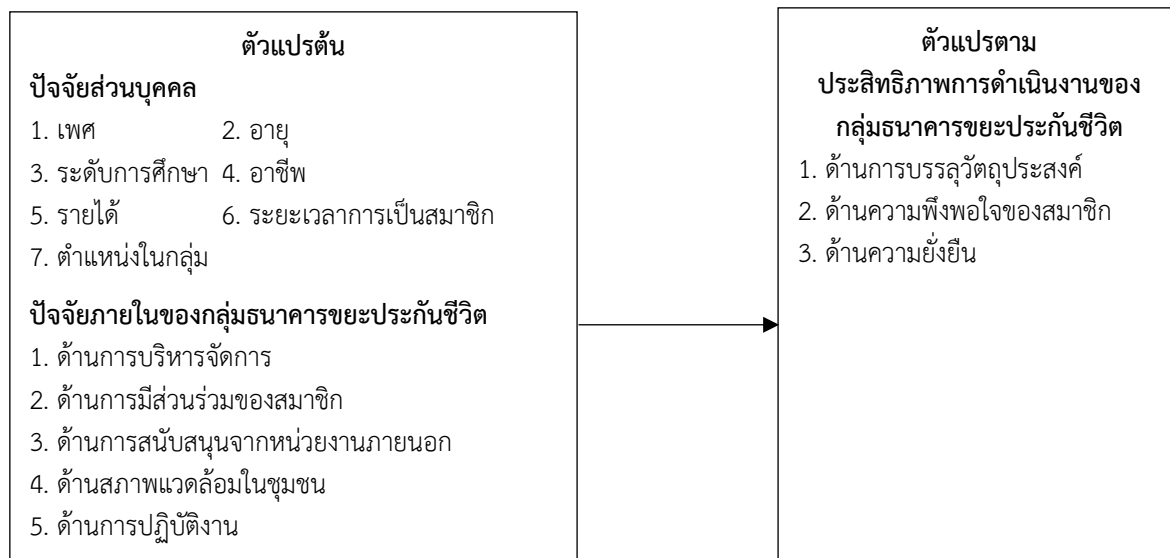
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Drucker, 2015) แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (Cohen & Uphoff, 2021) และแนวคิดการจัดการขยะอย่างยั่งยืน (วิภาวรรณ สุขสถิตย์, 2563)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.81 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.63 อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 37.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.90 ระยะเวลาการเป็นสมาชิก 6 ปีขึ้นไป จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 45.84 และตำแหน่งในกลุ่ม เป็นสมาชิกกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 75.07

1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยภายในของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยภายในของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต

ปัจจัยภายใน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการปฏิบัติงาน	4.30	0.65	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	4.18	0.72	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.17	0.68	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน	4.11	0.71	มาก
5. ด้านการสนับสนุนจากภายนอก	4.04	0.74	มาก
รวม	4.16	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน ($\bar{X} = 4.11$) และด้านการสนับสนุนจากภายนอก ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์	4.23	0.63	มากที่สุด
2. ด้านความพึงพอใจของสมาชิก	4.22	0.66	มากที่สุด
3. ด้านความยั่งยืน	4.22	0.64	มากที่สุด
รวม	4.22	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจของสมาชิกและด้านความยั่งยืน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.22$)

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติทดสอบ	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
เพศ	t = -2.089	0.041*	แตกต่างกัน
อายุ	F = 3.008	0.018*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	F = 3.356	0.036*	แตกต่างกัน
อาชีพ	F = 2.983	0.031*	แตกต่างกัน
รายได้	F = 3.356	0.010*	แตกต่างกัน
ระยะเวลาการเป็นสมาชิก	F = 4.360	0.005*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งในกลุ่ม	F = 20.489	0.000*	แตกต่างกัน

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานสูงสุดได้แก่ เพศหญิง กลุ่มอายุ 51-60 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาการเป็นสมาชิก 6 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่เป็นกรรมการหรือผู้บริหารกลุ่ม

4. ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายในทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตได้ร้อยละ 55.2 ($R^2 = 0.552$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 82.465$, Sig. = 0.000) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\beta = 0.342$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ($\beta = 0.224$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.182$) ด้านการสนับสนุนจากภายนอก ($\beta = 0.110$) และด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน ($\beta = 0.094$) ตามลำดับ ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ปัจจัยภายใน	ค่าสัมประสิทธิ์ (β)	ค่า t	ค่านัยสำคัญ	ลำดับความสำคัญ
การบริหารจัดการ	0.342	8.465	0.000*	1
การมีส่วนร่วมของสมาชิก	0.224	6.125	0.000*	2
การปฏิบัติงาน	0.182	4.987	0.000*	3
การสนับสนุนจากภายนอก	0.110	3.254	0.001*	4
สภาพแวดล้อมในชุมชน	0.094	2.789	0.006*	5
$R^2 = 0.552$, Adjusted $R^2 = 0.545$, $F = 82.465$, Sig. = 0.000*				

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดความยั่งยืนของธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ให้เกิดความยั่งยืน

ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนวทางการพัฒนาได้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาระบบการจัดการ โดยควรมีการพัฒนาระบบการจัดการที่เหมาะสมกับสมาชิกแต่ละกลุ่ม และจัดทำคู่มือการดำเนินงานที่เข้าใจง่าย (2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรพัฒนาระบบแรงจูงใจที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการของสมาชิกแต่ละกลุ่ม (3) ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ที่สอดคล้องกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ของสมาชิก และ (4) ด้านการสร้างความยั่งยืน ควรพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสมาชิก ชุมชน และหน่วยงานภายนอก

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวยมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีระบบการทำงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน และสมาชิกส่วนใหญ่เป็นสมาชิกมานานกว่า 6 ปี จึงมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวรรณ สุขสถิตย์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานธนาคารขยะชุมชน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของธนาคารขยะชุมชน

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มสมาชิกมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการดำเนินงาน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานท้องถิ่นและชุมชนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก และตำแหน่งในกลุ่ม ส่งผลต่อการรับรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของธนาคารขยะ ประกอบกับสมาชิกที่มีประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานมากขึ้น จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันทา ภู่อาราย (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานธนาคารขยะชุมชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยภายในทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ร้อยละ 55.2 โดยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการที่ดีเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงานทุกด้าน ทำให้เกิดการวางแผน การจัดองค์กร การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของสมาชิกที่เป็นอันดับสองยังแสดงให้เห็นว่าความร่วมมือและการสนับสนุนจากสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย รักษาทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานธนาคารขยะชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่า ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานธนาคารขยะชุมชน

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดความยั่งยืนของธนาคารขยะประกันชีวิตในพื้นที่อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ให้เกิดความยั่งยืน พบว่า แนวทางการพัฒนาที่สำคัญมี 4 ด้าน คือ การพัฒนาระบบการจัดการ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาความรู้และทักษะ และการสร้างความยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาอย่างครบวงจรจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตในทุกมิติเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของ ประเวศ วะสี (2563) ที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงานและการตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยคำนึงถึงมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้ง พวงผกา สีมาและ รลิตา ดาศรี (2568) ได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดตั้งโรงไฟฟ้าพลังงานขยะมูลฝอยชุมชน ได้แก่ ส่งเสริมทักษะและพัฒนาศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนให้เข้ามาสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ การสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และการมีส่วนร่วมของประชาชน ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใกล้เคียงและควมมีระบบตรวจสอบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเร่งกระบวนการอนุมัติและลดข้อผิดพลาดในการดำเนินการ อีกทั้ง เคนดนัย ดวนสูง และคณะ (2566) กล่าวว่า การจัดการขยะภายในชุมชนมีการใช้หลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถช่วยให้ลดปริมาณขยะในชุมชนลงได้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับขยะสร้างรายได้ สร้างความยั่งยืนให้กับชุมชน โดยที่การจัดการเหล่านี้เริ่มต้นมาจากการปลูกฝังให้คนในชุมชน รู้คุณค่าและรู้โทษของขยะ ผ่านการประชาสัมพันธ์ของผู้นำหมู่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้าน ทำให้หมู่บ้านหัวถนนมีชาวบ้านร่วมแรงร่วมใจกันจัดการขยะในชุมชนอย่างถูกต้องเป็นขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตประกอบด้วยห้าองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญของกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิกที่แสดงถึงความเข้มแข็งของชุมชน การบริหารจัดการที่ดีซึ่งเป็นรากฐานของการดำเนินงานที่ยั่งยืน สภาพแวดล้อมในชุมชนที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกิจกรรม และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกที่ช่วยเสริม

ศักยภาพของกลุ่ม ทั้งนี้ การที่ปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดสะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและความพร้อมของกลุ่มในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ความแตกต่างของสมาชิกในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่มีความแตกต่างสูงที่สุดคือตำแหน่งในกลุ่มและระยะเวลาการเป็นสมาชิก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมองเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพสมาชิกอย่างต่อเนื่องและการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกระดับได้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน รองลงมาคือการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จ การที่ปัจจัยทั้งห้าด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ร้อยละ 55.2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญและความเกี่ยวข้องสูงต่อความสำเร็จของกลุ่ม

การพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสมาชิกและชุมชน มีการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของสมาชิก การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และการสร้างความยั่งยืนผ่านระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่ง ทั้งนี้ การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติจะช่วยให้กลุ่มสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและเป็นต้นแบบที่ดีสำหรับชุมชนอื่น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 พบว่าด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (4.04) เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้นควรมีการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยจัดให้มีการประชุมหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมและยั่งยืน

1.2 พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ($\beta = 0.342$) จึงควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำคู่มือการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และมีระบบการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม

1.3 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มและระยะเวลาการเป็นสมาชิกที่มีความแตกต่างสูงสุด ควรมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเลื่อนสู่ตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น

1.4 พบว่าการมีส่วนร่วมของสมาชิกมีอิทธิพลเป็นอันดับสอง ($\beta = 0.224$) ควรมีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละกลุ่ม การให้ความยอมรับและชื่นชมต่อการมีส่วนร่วม และการสร้างโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.5 พบว่าการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.30) แต่ยังมีอิทธิพลเพียงอันดับสาม ($\beta = 0.182$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มมีจุดแข็งในด้านนี้แล้ว ควรใช้จุดแข็งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านอื่น ๆ และเป็นต้นแบบในการถ่ายทอดความรู้ให้กับกลุ่มธนาคารขยะอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งธนาคารขยะประกันชีวิตในชุมชนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการขยะและการบริหารจัดการกลุ่ม

2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาธนาคารขยะประกันชีวิตระยะยาว 5-10 ปี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยรวมไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

2.3 ควรมีการพัฒนากระบวนการฐานข้อมูลกลางของธนาคารขยะประกันชีวิตในระดับจังหวัดและระดับประเทศ เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างชุมชน และการพัฒนานโยบายที่เหมาะสม

2.4 ควรมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานธนาคารขยะประกันชีวิตในระดับภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ประสานงาน ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

3. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุและปัจจัยเชิงลึกที่ทำให้เกิดความแตกต่างในประสิทธิภาพการดำเนินงานของแต่ละกลุ่ม และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

3.2 ควรมีการศึกษาศึกษาเพื่อประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ที่เหมาะสม เพื่อวัดผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสู่การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จที่ครอบคลุมทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานธนาคารขยะประกันชีวิตที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่หลากหลาย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทุกขั้นตอนของการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การออกแบบการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการนำผลไปใช้ประโยชน์

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2565). รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย ปี 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ชมพูนุท ชัยนพรัตน์ และเลิศบุญ ทะนะรัมย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการธนาคารขยะชุมชน: กรณีศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 24(1), 17-36.
- เด่นดนัย ดวนสูง, พัทธราภรณ์ ทิลา, เกตนิภา คำดวง, ชลสิทธิ์ ปรีกโธสง, ปัทมาภรณ์ สุ่มมาตย์ และอรณิชา ไต้กระโทก. (2566). การจัดการขยะ โดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนปลอดขยะ zero waste หมู่บ้านหัวถนนตำบลพระลับ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. Journal of Spatial Development and Policy, 1(3), 1-18.
- ธนวัฒน์ พงษ์สุวรรณ. (2566). รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักประกันชีวิตในธนาคารขยะชุมชน. วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา, 14(1), 78-92.
- นิภาพร แสงสว่าง. (2564). ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาชุมชนต้นแบบในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม, 17(2), 45-58.

- ประภาพร แก้วสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของธนาคารขยะชุมชน. วารสารบริหารธุรกิจ เทคโนโลยีมหานคร, 10(1), 55-67.
- ประเวศ วะสี. (2563). ศาสตร์แห่งความพอเพียง: ทางออกจากวิกฤตของโลก. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- พรทิพย์ มหามาน. (2565). การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายโครงการธนาคารขยะประกันชีวิตสู่ระดับประเทศ. วารสารนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม, 12(2), 89-104.
- พวงผกา สี่มา และรสิตา ดาศรี. (2568). แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดตั้งโรงไฟฟ้าพลังงานขยะมูลฝอยชุมชน ภายใต้บทบาทของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญา พัฒนา, 7(1), 65-76.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2565). นวัตกรรมจัดการขยะและสวัสดิการชุมชน: กรณีศึกษาธนาคารขยะประกันชีวิต. วารสารนวัตกรรมสังคม, 12(1), 89-104.
- วิษณุรัตน์ เดชสุรางค์ และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2567). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอย ในเขตเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญา พัฒนา, 6(3), 241-252.
- วิชัย รักษาทรัพย์. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานธนาคารขยะชุมชนอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 15(2), 113-124.
- วิภาวรรณ สุขสถิตย์. (2563). ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานธนาคารขยะชุมชน: กรณีศึกษาภาคกลาง. วารสารวิชาการสิ่งแวดล้อม, 14(2), 67-82.
- สมศักดิ์ วงศ์ประเสริฐ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการขยะชุมชน. วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา, 16(1), 89-104.
- สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 6 นนทบุรี. (2565). รายงานสถานการณ์การจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดนนทบุรี ประจำปี 2565. นนทบุรี: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- สุนันทา ภู่อาราม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานธนาคารขยะชุมชน. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 15(2), 25-36.
- สุพรรณิ ไชยอำพร. (2564). การพัฒนาองค์กรชุมชน: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (2021). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. (2nd ed.). London: Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.
- Drucker, P. F. (2015). The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management. (3rd ed.). New York: HarperBusiness.
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (2019). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Journal of Educational Measurement, 56(3), 234-248.
- Yamane, T. (1979). Statistics: An Introductory Analysis (5th ed.). New York: Harper & Row.

The Human Resource Development Approach for Personnel in Samo Khae Subdistrict Administrative Organization, Phitsanulok Province

Pimprapat Sakulpattechin¹ Somkid Srisingh^{1*} and Krit Phuriphong¹

¹Major of Public Administration, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: com12plu001@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: (1) study the opinions of personnel regarding the human resource development approach of the Samo Khae Subdistrict Administrative Organization, Phitsanulok Province; and (2) compare the opinions of personnel on human resource development based on personal factors. The population used in this study consisted of all 89 personnel of the Samo Khae Subdistrict Administrative Organization. The research instrument was a questionnaire designed to assess the human resource development approach. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results revealed that the overall opinions of the personnel on the human resource development approach were at a high level, particularly in the areas of training, career advancement, and education. The comparison of opinions indicated statistically significant differences at the 0.05 level among personnel with different ages and work experience. However, gender, education level, and job position did not significantly affect their opinions on human resource development.

Keywords: Human Resource Development, Personnel, Samo Khae Subdistrict Administrative Organization

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก

พิมพ์ประภัทร สกฤภัทร์เตชิน¹ สมคิด ศรีสิงห์^{1*} และ กฤษณ์ ภูริพงษ์¹

¹สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: com12plu001@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จำนวนทั้งหมด 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการให้การศึกษา และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศระดับการศึกษา และตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข

© 2025 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นต้นทุนทางสังคม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพสูงสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนศิริณานู วรณรัตน์, 2567) ในทางกลับกัน หากองค์กรขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ควบคู่ไปกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงจำเป็นต้องเน้นการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาชุมชนและให้บริการประชาชนในพื้นที่ จากการสำรวจข้อมูลพบว่าระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรยังขาดแนวทางที่เป็นระบบและชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ปัญหาสำคัญที่พบ

ได้แก่ ขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันองค์กรยังไม่มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ทำให้การกำหนดแผนพัฒนาขาดความแม่นยำ การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร ทำให้บางกลุ่มขาดโอกาสในการพัฒนา และขาดกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การกำหนดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิจัย (องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข, 2568)

จากความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค และแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการขององค์กรและสอดคล้องกับแนวโน้มการบริหารงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อและพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ อันจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำและทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 89 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข, 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อทำการการสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตัวเลือกตอบ

ตอนที่ 2: ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้การศึกษา และด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Nadler, 1980) เป็นตัวเลือกตอบแบบมาตรวัด 5 ระดับ (Likert, 1964) ดังนี้

ระดับที่ 5 คือ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 คือ มีความคิดเห็นระดับมาก

ระดับที่ 3 คือ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 คือ มีความคิดเห็นระดับน้อย

ระดับที่ 1 คือ มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา จำนวน 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม ทั้งนี้ กำหนดให้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามผลการประเมินความสอดคล้อง ได้มีการจัดทำแบบร่างและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังพิรุณ อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach, 1990) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.751 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข ในขั้นตอนต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.2 แจกและเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form โดยแจกจ่ายลิงก์แบบสอบถามผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น QR Code การส่งผ่านแอปพลิเคชัน Line และทางอีเมล รวมทั้งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข และผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาให้บุคลากรตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายใน 7 วัน

4.3 ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามที่รวบรวมได้กลับมาอย่างครบถ้วนและการตอบคำถามถูกต้องสมบูรณ์ 100%

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน จะผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) กับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation) แล้วทำการแปลผลโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.50 – 5.00 คือ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 คือ มีความคิดเห็นระดับมาก

2.50 – 3.49 คือ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

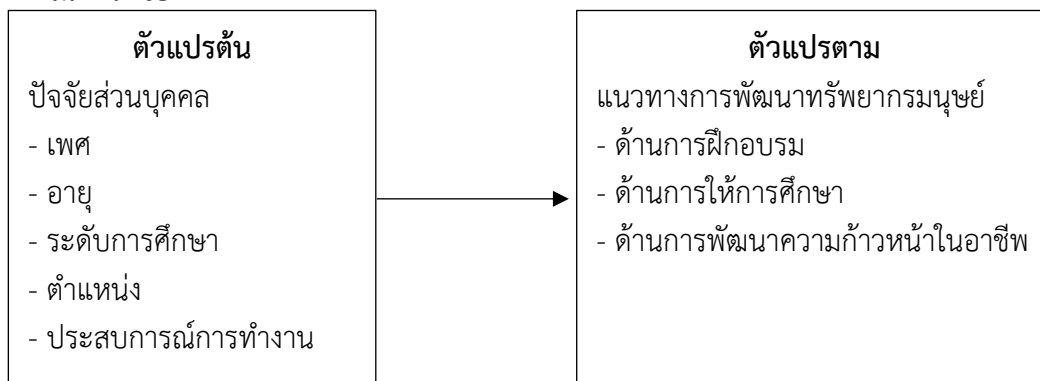
1.50 – 2.49 คือ มีความคิดเห็นระดับน้อย

1.00 – 1.49 คือ มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

5.3 ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิดของความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทาง ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ Independence t-test และ One-way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก

ด้าน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการฝึกอบรม	3.75	0.50	มาก	1
ด้านการให้การศึกษา	3.56	0.61	มาก	3
ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.69	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.66	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถนำเสนอด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($\mu = 3.75$, S.D.=0.50) 2) ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 3.66$, S.D.=0.69) และด้านการให้การศึกษา ($\mu = 3.56$, S.D.=0.61) หากพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถนำเสนอข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม: กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอบต. อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้ในประเด็นการวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 3.85$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ มีโครงสร้างการจัดฝึกอบรม

และให้บุคลากรรับรู้ถึงข้อมูลในการฝึกอบรม ($\mu = 3.84$, S.D. = 0.50) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้ในการฝึกอบรมแก่บุคลากรด้วยกันเอง ($\mu = 3.75$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดหัวข้อและเนื้อหาการฝึกอบรมของ อบต. มีความสอดคล้องและเจาะลึกเฉพาะทาง เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.67$, S.D. = 0.60)

ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ: กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอบต. อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้ในประเด็นการจัดทำแผนพัฒนาสายทางก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 3.75$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ การวางแผนและพัฒนาสายทางก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ($\mu = 3.74$, S.D. = 0.60) และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ($\mu = 3.74$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเพื่อใช้ในการสลับเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในสายงานอย่างมีระบบ ($\mu = 3.70$, S.D. = 0.59)

ด้านการให้การศึกษา: กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การให้การศึกษา เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอบต. อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้ในประเด็นการให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 3.64$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารตระหนักและรับรู้ถึงความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร ($\mu = 3.60$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารให้ความสำคัญในการศึกษาต่อของบุคลากร ($\mu = 3.56$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายที่ครอบคลุมถึงการให้การศึกษาต่อกับบุตรหลานของบุคลากร ($\mu = 3.52$, S.D. = 0.61)

ผลการวิเคราะห์เพื่อสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ปัญหา/อุปสรรค (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด)	ข้อเสนอแนะในการพัฒนา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านการฝึกอบรม	การกำหนดหัวข้อและเนื้อหาการฝึกอบรมของ อบต. ขาดความสอดคล้องและความเฉพาะทาง	1.1 ปรับปรุงการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงาน	25	28.09
		1.2 ออกแบบหลักสูตรที่มีความเฉพาะทางมากขึ้น	22	24.72
		1.3 ใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการฝึกอบรม	15	16.85
2. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเพื่อสลับเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งอย่างเป็นระบบ	2.1 จัดโครงการเตรียมสลับเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	20	22.47
		2.2 สนับสนุนการเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะเฉพาะสายงาน	19	21.35
		2.3 จัดระบบที่ปรึกษาให้คำแนะนำด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	18	20.22
3. ด้านการให้การศึกษา	ผู้บริหารไม่มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนการศึกษาต่อของบุตรหลานบุคลากร	3.1 กำหนดนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรหลานบุคลากร	17	19.10

ตารางที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ปัญหา/อุปสรรค (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด)	ข้อเสนอแนะในการพัฒนา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3. ด้านการให้การศึกษา (ต่อ)	ผู้บริหารไม่มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนการศึกษาต่อของบุตรหลานบุคลากร	3.2 สร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อให้สิทธิพิเศษด้านการศึกษา	16	17.98
		3.3 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมด้านการศึกษาสำหรับครอบครัวบุคลากร	15	16.85

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุดในแต่ละด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะที่ได้รับความเห็นมากที่สุดคือ การปรับปรุงการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงาน คิดเป็น 28.09% ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการกำหนดหลักสูตรที่ตอบโจทย์การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น

ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุดคือ การจัดโครงการเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง คิดเป็น 22.47% แสดงให้เห็นว่าบุคลากรต้องการการสนับสนุนที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาและเลื่อนขั้นในสายงาน

ด้านการให้การศึกษา ข้อเสนอแนะที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุดคือ การกำหนดนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรหลานบุคลากร คิดเป็น 19.10% ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีนโยบายที่ชัดเจนในการช่วยเหลือด้านการศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรและครอบครัว

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ	μ	S.D.	df	t-value	p-value
ด้านการฝึกอบรม	ชาย	3.65	0.45	87	-0.2833	0.7779
	หญิง	3.68	0.46			
ด้านการให้การศึกษา	ชาย	3.56	0.60	87	0.1349	0.8932
	หญิง	3.54	0.55			
ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ชาย	3.59	0.70	87	-1.4673	0.1477
	หญิง	3.85	0.65			

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความคิดเห็นของบุคลากรชายและหญิงในทุกด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้การศึกษา และด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากค่าของ p-value ทั้งหมดสูงกว่า 0.05 ทำให้ไม่สามารถสรุปได้ว่ามีความแตกต่างระหว่างเพศในแต่ละด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และ ประสิทธิภาพการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	15.62	4	3.905	5.61	0.002*
ภายในกลุ่ม	85.42	385	0.222		
รวม	101.04	399			
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	9.92	3	3.31	4.72	0.130
ภายในกลุ่ม	90.48	396	0.229		
รวม	100.40	399			
ตำแหน่ง					
ระหว่างกลุ่ม	8.55	3	2.85	4.03	0.081
ภายในกลุ่ม	91.85	396	0.232		
รวม	100.40	399			
ประสิทธิภาพการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	10.77	4	2.69	5.12	0.001*
ภายในกลุ่ม	89.10	395	0.225		
รวม	99.87	399			

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบ F-test พบว่า อายุ ($F = 5.61$, $p = 0.002$) และ ประสิทธิภาพการทำงาน ($F = 5.12$, $p = 0.001$) มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในอบต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ระดับการศึกษา ($F = 4.72$, $p = 0.130$) และ ตำแหน่ง ($F = 4.03$, $p = 0.081$) ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยทุกด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการให้การศึกษา อาจมีความเป็นไปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับบทบาท หน้าที่ และความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในระดับท้องถิ่น อีกทั้งหน่วยงานอาจมีนโยบายหรือแนวทางในการสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงโอกาสในการพัฒนาและการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเห็นในเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แสงเดือน เรือนคำ และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2564) พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการพัฒนาสูงสุดใน

ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา อย่างไรก็ตาม พบว่าในแต่ละด้านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องการการปรับปรุง เช่น การขาดความสอดคล้องในการกำหนดหัวข้อและเนื้อหาของการฝึกอบรม ขาดการส่งเสริมความรู้และทักษะในการสอบเลื่อนขั้น และขาดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร ซึ่งปัญหาเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การในระยะยาว จากปัญหาดังกล่าว บุคลากรได้ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงาน จัดโครงการเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง กำหนดนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ จักรี ศรีจารุเมธีฐาน และคณะ (2567) พบว่า องค์การที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรม ซึ่งควรตรงกับลักษณะงานและช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีโอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ยังควรมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การพัฒนา และการใช้ประโยชน์จากพนักงาน รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา และการจัดการผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อีกทั้ง กนกกาญจน์ พวงเพชร และคณะ (2568) พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กรรณก พงษ์เสือ และคณะ (2567) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเพิ่มมูลค่างาน

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่สำคัญระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรชายและหญิงในทุกด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งสองเพศได้รับโอกาสและการสนับสนุนในการเข้าถึงกิจกรรมการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับบทบาทของแต่ละบุคคลมากกว่าความแตกต่างทางเพศ ซึ่งบ่งชี้ว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้สามารถระบุได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานและอายุของบุคลากรส่งผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในช่วงประเด็น อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานมากกว่าย่อมมีความเข้าใจบริบทขององค์กรได้ลึกซึ้งกว่า เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตนเอง และสามารถประเมินคุณภาพของแนวทางการพัฒนาได้ชัดเจนกว่า ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นิศาชล ชาญวารินทร์ และพรพรรณ เหมะพันธุ์ (2567) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง และสังกัดไม่ได้ส่งผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่ปัจจัยด้านอายุงานมีผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุदारัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ (2563) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น งานวิจัยนี้สนับสนุนว่าอายุและประสบการณ์การทำงานสามารถมีผลต่อทัศนคติและความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยบุคลากรที่มีอายุมากและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามักจะมีความเข้าใจและการรับรู้ที่ดีกว่าเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแขมีมุมมองต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรให้ความสำคัญเห็นเป็นส่วนมาก เนื่องจากการอบรมที่มีโครงสร้างที่เหมาะสมและต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะได้ตรงกับลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ยังเป็นอีกประเด็นที่บุคลากรให้ความสำคัญ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดโครงการเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างมั่นคง อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง ในส่วนของ ด้านการให้การศึกษา พบว่าบุคลากรเห็นว่าการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาสำหรับบุตรหลานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระและส่งเสริมให้ครอบครัวของบุคลากรสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นรากฐานที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน ปัจจัยด้านอายุและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการก้าวหน้าในอาชีพมากกว่ากลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่า ในขณะที่ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานไม่มีผลกระทบที่ชัดเจนต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแขเป็นสิ่งที่บุคลากรให้ความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนทุนการศึกษา หากสามารถปรับปรุงและพัฒนาระบบเหล่านี้ให้มีความครอบคลุมและต่อเนื่อง ก็จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรและส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประเมินและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมจากผลการปฏิบัติงานและลักษณะงานจริงของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาทักษะในระดับที่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและอนาคต

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมควรมุ่งเน้นให้มีความเฉพาะทางตามสายงานและความต้องการที่แท้จริงขององค์กร เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมกับการทำงานในสาขาของตนเอง

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดโครงการที่ให้การเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งในลักษณะที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับการพัฒนาอาชีพของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพของตน

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยและพัฒนา

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อลงลึกในความต้องการฝึกอบรมในแต่ละสายงาน เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสมกับงานที่บุคลากรกำลังทำและสามารถพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานในอนาคต

2.2 ควรมีการวิจัยที่ช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาเฉพาะทางและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างระบบที่ปรึกษาภายในองค์กรจะช่วยในการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กนกกาญจน์ พวงเพชร, สุนิตดา เทศนิยม, อีรพล กาญจนากาศ และสมคิด ดวงจักร. (2568). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 57-68.
- กรรณก พงษ์เสือ, ณฐนนท ทวีสิน และสุนิตดา เทศนิยม. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาเล อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 6(1), 295-308.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, สมปอง สุวรรณภูมิ และสัญญา เคนาภูมิ. (2567). การจัดการทุนมนุษย์ในทศวรรษหน้า: แนวคิดและแนวทางการพัฒนา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(5), 1001-1016.
- นิศาชล ขาววรินทร์ และพรพรรณ เหมะพันธุ์. (2567). ความ คิดเห็น ของ บุคลากร ต่อ การ พัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ กรม คุ้มครอง สิทธิ และ เสรีภาพ กระทรวง ยุติธรรม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(3), 428-441.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัฒนศิณีนาฏ วรรณรัตน์. (2567). การศึกษานวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษาของบริษัทในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมไมซ์ (MICE). (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 8(2), 33-45.
- แสงเดือน เรือนคำ และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2021). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(3), 27-35.
- องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข. (2567). ทะเบียนประวัติบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข ปี 2567. พิษณุโลก: สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข.
- _____. (2568). ผลการสัมภาษณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข. พิษณุโลก: องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper & Row.
- Likert, R. (1964). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Nadler, D., & Tushman, M. (1980). A model for diagnosing organizational behavior. *Organizational Dynamics*, 9(2), 35–51.

Professional Talent Development and Career Development of Vocational Education in Xi'an China

Huan Wang^{1*} Yih-Lan Chen¹ and Min-Ling Hung¹

¹Thai-Chinese International School of Management, University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

*Corresponding author. E-mail: e48161255@hotmail.com

ABSTRACT

This study examines the alignment between vocational education and societal needs by exploring the relationships among competency, task performance, and professional identity of vocational educators in Xi'an, China. For the quantitative component, 390 teachers and administrators from higher vocational colleges were surveyed to assess how competency influences task performance and professional identity. Structural equation modeling (SEM) confirmed significant positive relationships, with task performance partially mediating the effect of competency on professional identity. Results highlighted demographic differences in competency development, emphasizing the need for targeted professional training. Recommendations include implementing competency-based training, fostering lifelong learning, and enhancing institutional support systems through recognition, feedback, and tailored interventions.

Keywords: Competency, Task Performance, Professional Identity, Vocational Education, Professional Talent Development

© 2025 BRJ: Bodhisastra Review Journal

Introduction

The cultivation of professional competencies among teachers and administrative personnel in higher vocational colleges is a crucial area of educational research, particularly in addressing the alignment between institutional goals and societal demands. Situated in central China, Xi'an has emerged as a leading hub for education, technology, and industrial innovation, making it a representative context for examining how vocational institutions respond to shifting workforce requirements. As the educational landscape evolves, driven by technological advancements and changing labor market expectations, the role of teachers and administrators extends beyond traditional responsibilities, requiring enhanced competencies to meet complex institutional challenges and foster sustainable career development (Hochberg & Desimone, 2010).

รับบทความ: 5 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 13 มิถุนายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 14 มิถุนายน 2568

Received 5 March 2025; Revised 13 June 2025; Accepted 14 June 2025

This is particularly pertinent in Xi'an, where vocational colleges must equip students for high-demand sectors such as manufacturing, IT, and cultural tourism, yet face significant challenges in aligning educational practices with industry standards.

Despite government-led efforts such as the "Xi'an Talent Development Plan," which aims to enhance workforce readiness for emerging industries, a persistent mismatch exists between educators' current competencies and the dynamic demands of the labor market. Many vocational teachers and administrative staff lack up-to-date industry knowledge, interdisciplinary collaboration skills, or pedagogical innovation capacity, resulting in inadequate student preparation for employment. These competency gaps have led to tangible consequences, such as low graduate employment rates, weak employer satisfaction, and diminished institutional reputation. In addition, outdated curricula, limited industry-academic collaboration, and insufficient professional development mechanisms exacerbate these problems, revealing deep structural shortcomings in teacher and administrator training systems.

Competency, defined as the knowledge, skills, and attitudes necessary for effective professional performance, has been widely acknowledged as a key determinant of task performance, which refers to the efficiency and quality of task execution (McLagan, 1997). For educators and administrative staff, high competency levels enable them to address complex challenges, contribute effectively to institutional development, and achieve meaningful task outcomes. Moreover, task performance serves as a significant predictor of professional identity, reflecting the extent to which individuals internalize their roles and align them with their self-concept (Zhang et al., 2016). As such, competency is hypothesized to influence professional identity both directly and indirectly through the mediating role of task performance.

Existing research has predominantly examined the direct effects of competency on task performance or professional identity in general organizational contexts (Li et al., 2024). However, studies specifically exploring the mediating role of task performance in vocational educational settings remain limited, especially in regions like Xi'an where vocational colleges face acute pressures to meet economic development goals. Many current professional development programs prioritize technical skill upgrades or pedagogical improvement, yet lack a comprehensive model that integrates task performance as a critical link between competency and professional identity. Additionally, there is insufficient empirical research on competency-based training frameworks designed specifically for both teaching and administrative roles in vocational institutions.

This study addresses these gaps by empirically investigating how competency affects professional identity among teachers and administrative personnel in Xi'an's higher vocational colleges, with task performance examined as a mediating variable. The research provides an integrated framework to understand the pathways through which enhanced competencies translate into stronger professional identity, thereby offering theoretical and practical insights. The findings aim to inform policymakers and institutional leaders in designing targeted, competency-based training strategies that meet local industrial demands, improve institutional

effectiveness, and support the long-term professional growth of vocational educators and administrators.

Research Objective

1. To analyze the differences in competency, task performance, and professional identity based on demographic variables (gender, age, degree, and birthplace).
2. To examine the relationships between competency, task performance, and professional identity.

Research Methodology

1. Population and Sample

This study selects Xi'an, Shaanxi Province, as the sample region based on the following three considerations: First, Xi'an is the capital city of Shaanxi Province and a new first-tier city in China. The region has a strong economic foundation, a high density of vocational colleges, and a significant number of quality institutions. As of 2023, Xi'an has 64 higher education institutions, including 21 vocational colleges, ranking among the top nationwide in terms of quantity. Second, vocational colleges in Xi'an have a long history of development, with generally high standards of vocational education. As of now, Xi'an has six nationally recognized exemplary vocational colleges and nine provincially recognized exemplary vocational colleges. This study selects vocational colleges at or above the provincial exemplary level as the survey sample and collects data by distributing questionnaires through teacher groups on platforms such as WeChat and QQ. A total of 390 valid questionnaires were obtained (Table 1).

Table 1 Research Samples

Variables		Main Study	
		n	prop. (%)
Gender	Male	206	52.82
	Female	184	47.18
Age	≤ 30	143	36.67
	> 30	247	63.33
Degree	Undergraduate	171	43.85
	Master	157	40.26
	Ph.D.	62	15.90
Birthplace	Eastern	90	23.08
	Central	102	26.15
	Western	198	50.77

The demographic distribution of the research samples provides a comprehensive overview of the participants' characteristics (Table 2). Out of the 390 individuals surveyed, the gender representation is relatively balanced, with 206 males (52.82%) and 184 females (47.18%),

ensuring a fair representation of both genders in the study. In terms of age, a majority of the participants, 247 individuals (63.33%), are above the age of 30, while 143 individuals (36.67%) are aged 30 or below, indicating a larger proportion of mature and potentially more experienced individuals in the sample. Regarding educational qualifications, the participants are divided into three categories: 171 individuals (43.85%) hold undergraduate degrees, forming the largest group, followed by 157 individuals (40.26%) with master's degrees, and 62 individuals (15.90%) holding Ph.D. degrees. This distribution reflects a significant representation of individuals with advanced education, which may influence their competency and professional identity. From a regional perspective, the majority of participants, 198 individuals (50.77%), are from the Western region, followed by 102 individuals (26.15%) from the Central region and 90 individuals (23.08%) from the Eastern region. This regional disparity highlights potential geographical differences that may affect vocational education and professional identity. Overall, the sample is diverse across multiple demographic variables, although the overrepresentation of participants over 30 years old and from the Western region may introduce slight biases, which should be considered when interpreting the study results.

2. Research Instrument

The competency scale used in this study is adapted from the scale developed by Lin et al. (2012) and adjusted to reflect real-world workplace contexts. The scale includes two core dimensions: professional skills and professional attitudes, comprising a total of 28 items. It is designed to comprehensively measure participants' performance and professional qualities in practical applications. The professional skills dimension consists of 13 items that primarily assess teachers' performance in knowledge delivery, management, problem-solving, and communication skills. The professional attitudes dimension includes 15 items, focusing on evaluating teachers' sense of responsibility, proactiveness, and care for students. The scale adopts a 5-point Likert scale (1 = Strongly Disagree, 5 = Strongly Agree), with higher scores indicating a higher evaluation of teachers' competencies by students. Reliability analysis showed that the scale has a Cronbach's α of 0.813.

For the task performance dimension, this study employs the Task Performance Questionnaire developed by Janssen et al. (2004), which contains a total of 5 items. The questionnaire focuses primarily on teachers' performance in completing tasks. It also uses a 5-point Likert scale (1 = Strongly Disagree, 5 = Strongly Agree), with higher scores indicating a higher evaluation of teachers' task performance. Reliability analysis demonstrated that the scale has a Cronbach's α of 0.704.

The professional identity scale used in this study is based on the Professional Identity Assessment Scale developed by Zhu and Cao (2024). It comprises 30 items divided into five dimensions: professional cognition and evaluation, professional social support, professional social skills, coping with professional setbacks, and professional self-reflection. The scale adopts a 5-point scoring system ranging from "Strongly Disagree" to "Strongly Agree," with higher scores

indicating higher levels of professional identity. Reliability analysis revealed that the scale has a Cronbach's α of 0.775.

3. Statistical Methods

This study employs a questionnaire survey method and conducts multi-level statistical analyses using SPSS based on the research model. First, a reliability analysis is performed on the variables involved in the questionnaire (e.g., teacher competency, professional skills, professional attitudes, teacher task performance, and student satisfaction). Cronbach's α coefficient is used to test the internal consistency of the questionnaire to ensure its reliability. Second, t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA) are utilized to examine the differences in research variables across different demographic variables (e.g., gender, age, education, and birthplace). Third, correlation analysis is conducted to investigate the relationships among the variables, further clarifying the connections between competency, task performance, and career development. Additionally, multiple regression analysis is applied to explore the impact of teacher competency (including professional skills and professional attitudes) on teacher task performance and to test the mediating role of task performance in the relationship between competency and professional identity.

Conceptual Framework

Literature Review:

The relationship between competency and professional identity has garnered significant attention in the field of education and has become an important topic in educational research. Studies have shown that the competency level of teachers directly influences their sense of professional identity (Li et al., 2024). Competency is often defined as the integration of knowledge, skills, and attitudes required by teachers in educational practice, directly impacting their teaching effectiveness and professional development (McLagan, 1997). Professional identity, on the other hand, pertains to teachers' understanding and acceptance of their professional roles, which influences their job satisfaction and career commitment (Beijaard et al., 2004). Specifically, teachers with high competency are more likely to achieve success in teaching practices, thereby enhancing their professional identity and satisfaction (Kim & Kang, 2020).

Chen (2017) conducted a study on novice kindergarten teachers in Province V and found a positive correlation between teachers' professional competency and their sense of professional identity. Furthermore, teaching practice, as a critical stage in teachers' career development, has a dual effect on professional identity. Ren et al. (2023) noted that teaching practice can enhance pre-service teachers' sense of professional benefits, thereby strengthening their professional identity, but it can also increase role pressure, potentially weakening professional identity. Additionally, a survey conducted by Yang et al. (2015) on 524 primary and secondary school teachers found a significant positive predictive relationship between teachers' competency and professional identity, with professional identity partially mediating the relationship between competency and professional development. This finding indicates that improving teachers'

competency can enhance their professional identity, thereby promoting professional development. Zhang (2006) also pointed out that teachers' professional identity is the psychological foundation for professional development, emphasizing the importance of self-reflection in forming professional identity. Therefore, enhancing teachers' competency, such as fostering professional knowledge, teaching skills, and emotional regulation abilities, is crucial for strengthening their professional identity. This not only supports teachers' personal career development but also contributes positively to the improvement of educational quality.

Task performance refers to the efficiency and effectiveness individuals demonstrate in executing tasks directly related to their roles (Motowidlo et al., 2014). Research indicates a significant positive correlation between teachers' competency levels and their task performance. For example, Xu et al., (2023), based on the Selection-Optimization-Compensation Theory, explored the relationship between employee age and task performance. They found that information processing speed and proactive behavior serve as mediating mechanisms, with job characteristics moderating these pathways. Similarly, Chen and Li (2023), using the Self-Concept Theory, examined the impact of visionary leadership on employees' proactive behaviors and discovered dual mediation effects of clarity and detail in future work self-concept, moderated by leadership consistency. These studies underscore the critical influence of competency on task performance, suggesting that educational institutions should focus on enhancing teachers' competency to improve task performance.

The relationship between task performance and professional identity has been a focal point in organizational behavior research. Research has shown that professional identity significantly predicts task performance. For instance, a study by Li et al., (2020) on 760 grassroots civil servants revealed that professional identity positively predicts job performance, with higher levels of professional identity associated with better job performance. Similarly, Zhou (2023) found a significant correlation between professional identity and job performance among 295 kindergarten teachers, with professional identity positively predicting job performance. These findings highlight the importance of enhancing employees' professional identity to improve task performance.

Conversely, task performance has also been shown to significantly enhance professional identity. This relationship has received widespread attention in organizational behavior and psychology. High task performance can strengthen employees' positive evaluations of their professional roles, thereby enhancing their sense of professional identity (Rich et al., 2010). According to Social Identity Theory (Tajfel & Turner, 1986), high task performance boosts employees' sense of achievement and self-efficacy (Bandura, 1997), making them more likely to associate personal accomplishments with their professional roles, thereby reinforcing professional belongingness. Empirical studies further support this perspective. For example, Wang and Li (2021) found a significant positive correlation between employees' task performance levels and professional identity, particularly in high-responsibility positions. Similarly, Zhao (2020) showed that task performance indirectly enhances professional identity by boosting employees' sense of

achievement and self-efficacy. Additionally, positive feedback mechanisms and rewards play a critical role in linking task performance and professional identity, as successful task performance enhances employees' recognition of professional value through organizational acknowledgment and incentives (Imran et al., 2025). These findings suggest that improving task performance not only helps employees achieve higher work efficiency but also enhances their professional identity.

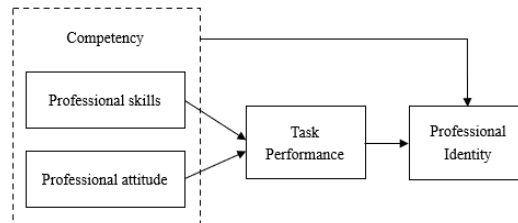


Figure 1 Research Framework

Results

This study conducted descriptive statistical analysis on the three variables of competency, task performance, and professional identity among university teachers. The analysis results (Table 2) show that the overall mean score of the competency scale is 3.15, indicating that teachers' competency performance in their work is moderate and aligns with practical expectations. In terms of individual dimensions, the overall mean score for professional skills is 3.33, while the overall mean score for professional attitudes is 3.35, suggesting that teachers' levels of professional skills and attitudes are similar and generally average. These scores reflect participants' acknowledgment of teachers' abilities but also highlight significant room for improvement. The task performance score is relatively higher, with a mean of 3.17, indicating that teachers' work has achieved participants' satisfaction. Regarding professional identity, the overall mean score is 3.10, which is above the midpoint, reflecting a generally positive level of professional identity among the sample.

Table 2 Results of Description Analysis

	Mean	Std Deviation	Minimum	Maximum
Professional Skill	3.33	0.849	1.38	4.92
Professional Attitude	3.35	0.807	1.60	4.93
Task Performance	3.17	1.033	1.00	5.00
Professional Identity	3.10	0.945	1.33	4.93

This research presented the difference analysis result, the result (Table 3) of the difference analysis indicates significant differences in competency, task performance, and professional identity across gender, age, education level, and regional background. For task performance, the mean score for females was 4.04 ± 0.35 , significantly higher than that for males (3.83 ± 0.43 , $t=3.874$, $p<0.01$). Similarly, the mean score for professional identity among females was 4.03 ± 0.55 , higher than that of males (3.87 ± 0.64 , $t=1.945$, approaching significance). In terms

of age differences, the task performance score for the ≤ 30 age group was 4.09 ± 0.37 , significantly higher than the > 30 age group's score of 3.91 ± 0.39 ($t=3.344$, $p<0.01$). However, no significant differences were found across education levels in competency, task performance, or professional identity ($p>0.05$). Regarding regional background, the scores were highest in the central region, with a competency score of 4.10 ± 0.49 , followed by the eastern region (3.99 ± 0.49), and lowest in the western region (3.89 ± 0.48 , $F=4.436$, $p<0.05$). For professional identity, the central region scored 4.17 ± 0.68 , the eastern region scored 4.13 ± 0.56 , and the western region scored the lowest at 3.93 ± 0.58 ($F=4.725$, $p<0.01$). These findings indicate that gender, age, and regional background significantly influence certain aspects of teachers' competency, task performance, and professional identity, with differences in task performance and professional identity being particularly notable.

Table 3 Difference Analysis Results

Variables	Competency		Task Performance		Professional Identity	
	M $\pm$ SD	t/F	M $\pm$ SD	t/F	M $\pm$ SD	t/F
Gender						
Male	3.95 $\pm$ 0.45	3.995	3.83 $\pm$ 0.43	3.874 **	3.87 $\pm$ 0.64	1.945 *
Female	4.21 $\pm$ 0.47		4.04 $\pm$ 0.35		4.03 $\pm$ 0.55	
Age						
≤ 30	4.11 $\pm$ 0.53	1.593	4.09 $\pm$ 0.37	3.344 **	4.30 $\pm$ 0.57	4.929
> 30	4.00 $\pm$ 0.48		3.91 $\pm$ 0.39		3.86 $\pm$ 0.66	
Degree						
Undergraduate	3.82 $\pm$ 0.50	27.518	3.66 $\pm$ 0.41	54.984	3.87 $\pm$ 0.55	10.476
Master	3.98 $\pm$ 0.48		4.07 $\pm$ 0.38		4.15 $\pm$ 0.63	
Ph.D.	4.33 $\pm$ 0.50		4.23 $\pm$ 0.38		2.12 $\pm$ 0.58	
Birthplace						
Eastern	3.99 $\pm$ 0.49	4.436 *	4.04 $\pm$ 0.36	16.845	4.13 $\pm$ 0.56	4.725 **
Central	4.10 $\pm$ 0.49		4.12 $\pm$ 0.43		4.17 $\pm$ 0.68	
Western	3.89 $\pm$ 0.48		3.81 $\pm$ 0.36		3.93 $\pm$ 0.58	

Note: * <0.10 , ** <0.01

According to the results of the correlation analysis (Table 4), there are significant positive correlations between professional skills, professional attitudes, competency, task performance, and professional identity ($p<0.01$). Specifically, the correlation between professional skills and professional identity is the highest ($r=0.531$, $p<0.01$), indicating that stronger professional skills are associated with a higher sense of professional identity among teachers. Additionally, professional skills are significantly positively correlated with task performance ($r=0.499$, $p<0.01$), competency ($r=0.446$, $p<0.01$), and professional attitudes ($r=0.453$, $p<0.01$), demonstrating the positive effects of professional skills across multiple dimensions. Similarly, the correlation between professional attitudes and professional identity is also high ($r=0.529$, $p<0.01$),

highlighting the critical role of teachers' positive attitudes in enhancing their professional identity. Moreover, professional attitudes are significantly positively correlated with task performance ($r=0.495$, $p<0.01$) and competency ($r=0.468$, $p<0.01$), further emphasizing the importance of professional attitudes. Competency is strongly correlated with task performance ($r=0.541$, $p<0.01$) and professional identity ($r=0.511$, $p<0.01$), suggesting that higher competency levels are associated with better work performance and a stronger sense of professional identity among teachers. Notably, the correlation between task performance and professional identity is the highest among all variables ($r=0.570$, $p<0.01$), indicating that improvements in task performance play a crucial role in enhancing professional identity.

Table 4 Correlation Analysis Results

	1	2	3	4	5
1	1				
2	0.453**	1			
3	0.446**	0.468**	1		
4	0.499**	0.495**	0.541**	1	
5	0.531**	0.529**	0.511**	0.570**	1
Note: * <0.10 , ** <0.01 ; 1=Professional Skill, 2=Professional Attitude, 3= Competency, 4=Task Performance, 5=Professional Identity.					

Using task performance as a mediating variable, professional skills and professional attitudes were respectively set as the main explanatory variables to construct equations and verify the relationships among the variables. The specific results are shown in Tables 5 and Table 6.

As shown in Table 8, the direct effect test indicates that the 95% confidence interval is [0.023, 0.27], and the test results do not include 0. The p-values are all less than 0.05, indicating that the direct effect is significant. For the indirect effect test, the 95% confidence interval is [0.015, 0.106], and the test results also do not include 0. The p-values are less than 0.05, indicating that the indirect effect is significant. In summary, task performance plays a partial mediating role in the relationship between professional skills and professional identity, accounting for 27.8% of the total effect.

Table 5 Verification of the Mediating Effect of Task Performance on the Relationship Between Professional Skills and Professional Identity

	B	Bootstrap 95%CI		
		Lower	Upper	p
Direct effect	0.148	0.023	0.270	0.023
Indirect effect	0.057	0.015	0.106	0.007
Total effect	0.205	0.089	0.322	0.003

The mediating effect of task performance on the relationship between professional attitudes and professional identity is verified in Table 5. The direct effect test shows that the 95% confidence interval is [0.054, 0.298], and the test results do not include 0. The p-value is less than 0.05, indicating that the direct effect is significant. The indirect effect test shows that the 95% confidence interval is [0.016, 0.107], and the test results also do not include 0. The p-value is less than 0.05, indicating that the indirect effect is significant. In summary, task performance plays a partial mediating role in the relationship between professional attitudes and professional identity, accounting for 24.45% of the total effect.

Table 6 Verification of the Mediating Effect of Task Performance on the Relationship Between Professional Attitudes and Professional Identity

	B	Bootstrap 95%CI		
		Lower	Upper	p
Direct effect	0.173	0.054	0.298	0.007
Indirect effect	0.056	0.016	0.107	0.006
Total effect	0.0\229	0.119	0.347	0.001

Conclusion and Discussion

The findings of this study contribute to the understanding of the intricate relationships among competency, task performance, and professional identity in vocational education settings, providing both theoretical and practical implications. The positive relationship between competency and task performance observed in this study aligns with prior research that underscores the critical role of professional knowledge, skills, and attitudes in enhancing educators' effectiveness (Xu et al., 2024). Specifically, the significant correlations between professional skills and task performance and between professional attitudes and task performance reflect the multifaceted nature of competency. This finding reaffirms that educators who exhibit strong professional skills and attitudes are better equipped to meet their roles' pedagogical and administrative demands. However, the average competency score suggests room for improvement, indicating that current training programs may not be adequately addressing the dynamic demands of vocational education. Furthermore, the reliance on self-reported measures may introduce potential biases, necessitating future research employing objective performance assessments to validate these results. While competency was significantly associated with task performance, the strength of this relationship was weaker than anticipated, particularly in the case of professional attitude. This borderline result suggests that while attitudes are important, they may not directly translate into observable performance unless accompanied by institutional incentives or supportive environments. This calls into question the assumption that attitudinal competencies alone can drive effectiveness in the absence of structural support or practical application opportunities.

The partial mediation effect of task performance between competency and professional identity highlights the nuanced interplay among these variables. Educators with high competency not only perform tasks effectively but also internalize their professional roles, resulting in enhanced professional identity (Jarvis-Selinger et al., 2012). This finding corroborates the work of Yang et al. (2015), which identified professional competency as a predictor of professional identity in education. However, contrary to expectations, the mediating effect size was smaller than typically reported in prior studies, suggesting that other unexamined factors—such as organizational climate or leadership support—may also significantly shape professional identity. This highlights the need for more complex models incorporating multiple mediators or moderators. The relatively modest scores for professional identity signal potential challenges in fostering strong self-concepts among educators, possibly due to limited institutional support or inadequate recognition of their efforts. Additionally, differences in institutional policies, workload expectations, and administrative constraints may contribute to variations in professional identity, warranting further investigation into contextual influences.

The strong relationship between task performance and professional identity underscores the importance of task accomplishment in shaping educators' self-perception. This result supports Tajfel and Turner's (1986) social identity theory, which posits that individuals derive self-worth from successfully fulfilling their professional roles. High task performance enhances educators' confidence and self-efficacy, fostering a sense of belonging and commitment to their profession (Bandura, 1997). However, it was unexpected that the link between task performance and professional identity was slightly stronger among administrative personnel than among teaching staff. This finding may reflect the clearer evaluation metrics and feedback mechanisms available for administrative roles compared to the more subjective assessments of teaching effectiveness. Future research should explore this discrepancy further, as it may reveal fundamental differences in how different professional subgroups internalize success and recognition.

The observed differences in task performance across demographic variables, such as gender and age, warrant further investigation into systemic factors that may disproportionately affect certain groups. Future studies should explore structural inequalities, institutional biases, and socio-cultural influences that may impact different demographic groups' performance and professional identity development. The findings underscore the need for targeted interventions to enhance educators' competency and professional identity. Institutions should prioritize competency-based training programs that integrate professional skills and attitudes, ensuring alignment with the evolving demands of vocational education (Kipngetich et al., 2021). Additionally, providing platforms for positive feedback and recognition can amplify task performance and reinforce professional identity (Sachs, 2005). Nonetheless, the implementation of such programs must address the finding that professional attitudes alone may not be sufficient; practical training and structural enablers must be incorporated to ensure attitudes are translated into performance. However, implementing these strategies presents potential

challenges, including resource constraints, resistance to change, and varying institutional readiness. To address these issues, policymakers and administrators should develop phased implementation plans, secure stakeholder buy-in, and ensure continuous evaluation to refine training approaches. Moreover, these strategies should account for demographic disparities to foster equitable opportunities for professional development.

Recommendations

Based on the findings of this study, actionable recommendations are proposed in both short-term and long-term dimensions to enhance the alignment between vocational education and societal needs. In the short term, vocational colleges should prioritize competency-based training by integrating practical teaching methodologies, classroom management strategies, and technology-enhanced instruction to improve educators' effectiveness. Workshops and mentorship programs can help foster essential professional attitudes such as responsibility and adaptability. Establishing professional learning communities will further support peer exchange and continuous improvement. Institutions should also implement recognition and feedback systems to strengthen professional identity and motivation. Additionally, tailored training programs that address demographic differences and regional collaboration among vocational colleges can promote inclusivity, resource sharing, and equitable development.

In the long term, continuous professional development must be supported through financial incentives, scholarships, and advanced learning opportunities to ensure educators remain adaptable to evolving educational demands. Policymakers should develop standardized competency frameworks to unify benchmarks for vocational education while increasing government funding to support institutional growth. Strengthening collaboration between education and industry is essential for bridging the gap between academic preparation and labor market needs, including the integration of internships and co-designed programs. Furthermore, vocational institutions should invest in research and innovation to explore the long-term effects of competency development and leverage digital tools to improve both teaching and administrative processes. These long-term strategies aim to build a sustainable, responsive vocational education system aligned with societal and economic progress.

Reference

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Texas: Freeman.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107–128.
- Chen, X., & Li, Y. (2023). The impact of visionary leadership on proactive behaviors of employees. *China Human Resource Development*, 08, 54–66.
- Chen, Z. (2017). Research on the relationship between the professional competency and professional identity of novice kindergarten teachers. *Early Childhood Education Research*, 34(2), 45–52.

- Hochberg, E. D., & Desimone, L. M. (2010). Professional development in the accountability context: Building capacity to achieve standards. *Educational psychologist*, 45(2), 89-106.
- Imran, U. D., Ghazwan, M. F., & Firmansyah, F. (2025). The Effect of Recognition and Appreciation on Employee Motivation and Performance. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 1-18.
- Janssen, O. and van Yperen, N.W. (2004) Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 368-384.
- Kim, Y., & Kang, S. (2020). Writing to make meaning through collaborative multimodal composing among Korean EFL learners: Writing processes, writing quality and student perception. *Computers and Composition*, 58, 102609.
- Li, Z., Bu, R., & Li, A. (2020). Characteristics of professional identity and its effects on work performance and turnover intention among grassroots civil servants. *Journal of Chongqing University (Social Science Edition)*, 26(3), 123-134.
- Li, Z., Liu, M., & Zhu, J. (2024). Impact of Professional Competency on Occupational Identity of Preschool Education Publicly Funded Teacher Trainees: The Moderating Role of Support from Significant Others. *Sustainability*, 17(1), 242.
- Lin, F.-Y., Liao, H.-Y., & Wang, W.-P. (2012). Perceptions of catering managers in tourist hotels regarding professional competency in the catering industry. *Fu Jen Journal of Medicine*, 18(1), 123-144.
- McLagan, P. A. (1997). Competencies: The next generation. *Training & development*, 51(5), 40-48.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (2014). A theory of individual differences in task and contextual performance. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (pp. 71-83). East Sussex: Psychology Press.
- Ren, Y., Zhang, X., & Li, H. (2023). The dual impact mechanism of teaching practice on pre-service teachers' professional identity. *Journal of Teacher Education*, 39(4), 12-21.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Boston: Nelson-Hall.
- Wang, X., & Li, X. (2021). The relationship between task performance and professional identity among educators in vocational settings. *Journal of Educational Management Studies*, 34(2), 55-67.
- Xu, Z., Liu, C., & He, P. (2023). The relationship between employee age and task performance in the context of digital transformation. *China Human Resource Development*, 2023(08), 23-36.

- Yang, H., Wang, X., & Li, M. (2015). The relationship between competency and professional identity among primary and secondary school teachers: The mediating role of professional identity. *Acta Psychologica Sinica*, 47(3), 365–375.
- Zhang, M. (2006). The formation and development of teacher professional identity: Theoretical and practical exploration. *Educational Research*, 25(6), 68–74.
- Zhang, Y., Hawk, S. T., Zhang, X., & Zhao, H. (2016). Chinese preservice teachers' professional identity links with education program performance: The roles of task value belief and learning motivations. *Frontiers in psychology*, 7, 573.
- Zhao, L. (2020). An empirical study on the relationship between task performance and professional identity in the manufacturing industry. *Economic Management*, 42(8), 123–133.
- Zhou, J. (2023). The relationship between professional identity and job performance among kindergarten teachers: The mediating role of job satisfaction. (Master's thesis, Ningxia University).
- Zhu, S., & Cao, R. (2024). How teacher education influences teachers' professional identity. *Teacher Education Research*, 6, 64–73.

Fostering Environmental Awareness through Scout Activities in the Context of Sustainable Development Goals (SDGs)

Chitapol Deekoontod^{1*} and Nuttaya Muangsuk¹

¹Lecturer, Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: chitapol_dee@vu.ac.th

ABSTRACT

This article aims to synthesize approaches for fostering environmental awareness through scouting activities by applying the contextual framework of the Sustainable Development Goals (SDGs). The analysis draws upon a review of credible sources, including research studies, academic publications, and documents from the World Organization of the Scout Movement (WOSM) and the United Nations. The synthesis reveals that scouting, as a form of non-formal education, serves as a powerful tool for instilling environmental knowledge, attitudes, and values in youth. These align with the principles of education for sustainable development (ESD). Environmental conservation is a core component of the Scout ideology, as reflected in the Scouts' motto to "leave the world a little better than you found it," which resonates strongly with the goals of sustainability. The findings confirm that scouting activities contribute to nurturing responsible and environmentally conscious citizens who are instrumental in achieving the global SDGs. Strategies for enhancing the effectiveness of scouting in promoting environmental awareness include developing curricula and activity frameworks aligned with the SDGs, training scout leaders in environmental education, and building cross-sector partnerships to support the long-term sustainability of such initiatives.

Keywords: Environmental Awareness, Scout, Sustainable Development Goals

การส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมลูกเสือ ในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ชิตพล ดีขุนทด^{1*} และ ญัฐยา เมืองสุข¹

¹อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: chitapol_dee@vu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์การส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมลูกเสือ โดยประยุกต์ใช้กรอบบริบทของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวทางการวิเคราะห์ การทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ งานวิจัย สิ่งพิมพ์ทางวิชาการ ตลอดจนเอกสารจากองค์การลูกเสือโลกและองค์การสหประชาชาติ ผลการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมลูกเสือเป็นกระบวนการศึกษานอกระบบ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปลูกฝังความรู้ ทักษะ และค่านิยมด้านความตระหนักรู้ต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่เยาวชน สอดคล้องกับหลักการของการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญของอุดมการณ์ลูกเสือ เช่น คำขวัญที่ให้ลูกเสือมุ่ง “ทำโลกให้น่าอยู่ยิ่งขึ้นเมื่อจากไป” สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ยืนยันว่ากิจกรรมลูกเสือมีส่วนช่วยสร้างเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการใช้กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับ SDGs มากขึ้น การอบรมผู้กำกับลูกเสือด้านความรู้สิ่งแวดล้อม และการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม, ลูกเสือ, การพัฒนาที่ยั่งยืน

© 2025 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

ปัญหาสิ่งแวดล้อมนับวันยิ่งทวีความรุนแรงและปรากฏชัดในระดับโลก อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ มลพิษทางอากาศและน้ำ หรือปัญหาขยะพลาสติก ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของมนุษยชาติและระบบนิเวศโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมต้องอาศัยความร่วมมือและความตระหนักรู้จากทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ซึ่งเป็นประชากรรุ่นใหม่ที่จะเติบโตขึ้นมาเป็นกำลังหลักในการดูแลโลกต่อไป การปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เยาว์วัยจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว นอกจากนี้แนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ได้กลายเป็นกรอบความคิดหลักในการดำเนินการพัฒนาของประชาคมโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมีการกำหนด “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” จำนวน 17 เป้าหมายไว้เมื่อปี ค.ศ.2015 เพื่อเป็นเข็มมุ่งในการแก้ปัญหาท้าทายต่าง ๆ ของโลก ตั้งแต่การขจัดความยากจน ความเท่าเทียมทางเพศ สุขภาพ การศึกษา ไปจนถึงการรับมือปัญหาสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (นฤเบส พลตาล และคณะ, 2567) ในจำนวนเป้าหมายเหล่านี้ หลายเป้าหมายเกี่ยวข้องโดยตรงกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป้าหมายที่ 14 การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 15 การจัดการป่าไม้และระบบนิเวศทางบกอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 6 การจัดการน้ำและสุขาภิบาล และเป้าหมายที่ 7 พลังงานสะอาด เป็นต้น

การบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ต้องการการมีส่วนร่วมของเยาวชนอย่างแข็งขัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเป้าหมายย่อย SDG 4.7 ที่มุ่งให้การศึกษาเสริมสร้างผู้เรียนทุกคนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี 2030

ขบวนการลูกเสือ ซึ่งเป็นองค์กรเยาวชนที่ใหญ่ที่สุดในโลก (มีสมาชิกกว่า 50 ล้านคนในกว่า 170 ประเทศ) ถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้และการลงมือทำของเยาวชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (World Wide Fund for Nature & World Organization of the Scout Movement, 2021) กิจกรรมลูกเสือเป็นการจัดการศึกษานอกระบบที่มุ่งพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม และมีทักษะชีวิต โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (learning by doing) เป็นหลัก กิจกรรมลูกเสือจำนวนมากเกี่ยวข้องกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการอยู่อย่างกลางแจ้ง ซึ่งเอื้อให้เยาวชนได้เรียนรู้ที่จะรักและเห็นคุณค่าของธรรมชาติรอบตัว นอกจากนี้ อุดมการณ์และกฎคำปฏิญาณของลูกเสือก็ส่งเสริมให้สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม ยกตัวอย่างเช่น หลักการของ Baden-Powell ผู้ก่อตั้งลูกเสือ ที่ได้เน้นย้ำให้ลูกเสือ “พยายามทำโลกใบนี้ให้ดีกว่าที่ตนพบเมื่อแรกเข้ามา” ซึ่งสะท้อนถึงจิตวิญญาณของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคมตั้งแต่ยุคต้นของขบวนการลูกเสือ (World Organization of the Scout Movement, 2015)

สำหรับประเทศไทย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานกิจการลูกเสือสำหรับเยาวชน ในรูปแบบของกองเสือป่า และกระทรวงศึกษาธิการได้บรรจุไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นเวลานาน โดยมีเป้าหมายเพื่อฝึกเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีวินัย มีความสามัคคี และบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม (นฤเบส พลताल และคณะ, 2567) กิจกรรมลูกเสือไทยยึดถือแนวทางเดียวกับลูกเสือโลกภายใต้การกำกับของสำนักงานลูกเสือโลก (World Organization of the Scout Movement - WOSM) ดังนั้น การนำแนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนและการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมมาบูรณาการในกิจกรรมลูกเสือไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญและสอดคล้องกับทิศทางของโลก บทความนี้จึงมีความสำคัญในการรวบรวมแนวคิดและตัวอย่างปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้กำกับลูกเสือ นักการศึกษา ตลอดจนผู้ที่สนใจในการใช้กิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรมเชิงอนุรักษ์ในหมู่เยาวชน อันจะช่วยสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

แนวคิดการส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมลูกเสือในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน (1) จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม (2) การศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development – ESD) และ (3) หลักการทางการศึกษาของกิจกรรมลูกเสือ ซึ่งแต่ละส่วนล้วนเป็นฐานในการวิเคราะห์การส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมลูกเสือในบริบท SDGs

1. จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและการศึกษาสิ่งแวดล้อม

จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และความใส่ใจต่อปัญหาและคุณค่าของสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีทัศนคติที่อยากมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมนั้นๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการที่บุคคลมีความรู้ สึกผิดชอบและพร้อมจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม การสร้างจิตสำนึกดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาและปลูกฝังอย่างต่อเนื่องผ่านประสบการณ์ตรงและการเรียนรู้หลายรูปแบบ แนวคิดเรื่อง การศึกษาสิ่งแวดล้อม (Environmental Education – EE) เป็นแนวทางการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นตั้งแต่คริสต์ทศวรรษ 1970 ที่มุ่งหวังให้ประชาชนเกิดความรู้และความตื่นตัวต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น การศึกษาสิ่งแวดล้อมมักประกอบด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทางนิเวศวิทยา ผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ต่อธรรมชาติ และวิธีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ทั้งนี้ การศึกษาสิ่งแวดล้อมไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน

แต่ครอบคลุมถึงการเรียนรู้นอกห้องเรียน การทัศนศึกษา กิจกรรมชมรม และการรณรงค์สาธารณะ ในกรณีของเยาวชน กิจกรรมนอกหลักสูตร และกิจกรรมเยาวชน เช่น ลูกเสือ สามารถทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาสิ่งแวดล้อมโดยเปิดโอกาสให้เยาวชนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง (experiential learning) เช่น การทำโครงการอนุรักษ์ การปลูกป่า หรือการสำรวจธรรมชาติ ซึ่งจะช่วยให้เยาวชนเกิดความเข้าใจลึกซึ้งและพัฒนาความผูกพันกับธรรมชาติยิ่งขึ้น

นักการศึกษาเชื่อว่าการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้ผลนั้น ควรดำเนินการทั้งด้านความรู้ (เช่น รู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของปัญหาสิ่งแวดล้อม), ด้านทัศนคติ/ค่านิยม (เช่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ เห็นใจต่อสิ่งมีชีวิตอื่น) และด้านพฤติกรรม (เช่น การประหยัดพลังงาน การลดใช้พลาสติก) พร้อมกันไปอย่างบูรณาการ ดังคำกล่าวที่ว่า “*ความรู้ลึกเป็นเจ้าของโลก*” จะกระตุ้นให้คนอยากปกป้องโลกของตนเอง การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องทำให้ผู้เรียนรู้สึกเชื่อมโยงกับปัญหา สามารถเชื่อมโยงสถานการณ์ระดับโลกกับชีวิตประจำวันของตน และมองเห็นว่าตนเองสามารถลงมือแก้ปัญหาได้ การใช้กิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมและการคิดเชิงวิพากษ์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาความตระหนักรู้และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

กล่าวสรุปได้ว่า จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสังคมโดยรวม ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การสร้างจิตสำนึกดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สัมพันธ์กับปัญหาสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริง แนวคิดการศึกษาสิ่งแวดล้อม (Environmental Education – EE) มุ่งหวังให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ตื่นตัวต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ ทั้งนี้กิจกรรมนอกหลักสูตร โดยเฉพาะกิจกรรมลูกเสือ ถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมในกลุ่มเยาวชน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จริงผ่านการลงมือปฏิบัติ เช่น การปลูกป่า การสำรวจธรรมชาติ และการดำเนินโครงการอนุรักษ์ในระดับชุมชน

2. การศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESD) และ SDGs

แนวคิดการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development – ESD) ได้รับการส่งเสริมอย่างแพร่หลายภายใต้กรอบของสหประชาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการประกาศทศวรรษแห่งการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (2005-2014) และต่อเนื่องมาถึงยุทธศาสตร์ *ESD for 2030* ซึ่งสนับสนุนการบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้าสู่ทุกระดับการศึกษา ESD มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ (competencies) ที่จำเป็นในการเผชิญและแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน เช่น ความสามารถในการคิดเชิงระบบ (systems thinking), การคิดเชิงอนาคต, ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ESD เน้นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจเข้าด้วยกัน มุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ รวมถึงตระหนักถึงความยุติธรรมระหว่างคนรุ่นปัจจุบันกับคนรุ่นอนาคต (United Nations, 2015)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ได้กลายมาเป็นกรอบการเรียนรู้ที่สำคัญในบริบทของ ESD เนื่องจาก SDGs ประกอบด้วยเป้าหมายที่ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมไว้อย่างเป็นระบบ และกำหนดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมซึ่งโลกต้องการบรรลุภายในปี 2030 ดังนั้น การศึกษาในยุคปัจจุบันจึงนิยมนำ SDGs มาเป็นเนื้อหาในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจประเด็นปัญหาระดับโลกและตระหนักถึงบทบาทของตนในการร่วมแก้ไขปัญหาเหล่านั้น สำหรับเยาวชนแล้ว SDGs สามารถทำหน้าที่เสมือนเข็มทิศชี้แนวทางการลงมือปฏิบัติในชีวิตจริง ตัวอย่างเช่น นักเรียนหรือลูกเสือที่เรียนรู้เรื่อง *SDG13: Climate Action* อาจได้ทำกิจกรรมลดคาร์บอนในโรงเรียนหรือปลูกต้นไม้ในชุมชนของตน หรือการเรียนรู้เรื่อง *SDG14: Life Below Water* อาจนำไปสู่การจัดกิจกรรมรณรงค์ลดขยะพลาสติกลงทะเล เป็นต้น การบูรณาการ SDGs ในการศึกษาช่วยให้เยาวชนเห็น

ภาพความเชื่อมโยงระหว่างการทำของตนกับผลกระทบต่อโลกกว้าง และกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างโลกที่ยั่งยืนกว่าเดิม (United Nations, 2015)

กล่าวสรุปได้ว่า SDGs ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม (เช่น เป้าหมายด้านสภาพภูมิอากาศ ความหลากหลายทางชีวภาพ น้ำ พลังงาน และการบริโภคที่ยั่งยืน) จะถูกนำมาพิจารณาร่วมกับแนวทางการดำเนินกิจกรรมลูกเสือ โดยมีสมมติฐานว่าการเชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้นอกหลักสูตร (ลูกเสือ) เข้ากับเป้าหมายระดับโลกเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มพูนทั้งแรงจูงใจและความหมายในการเรียนรู้ของเยาวชน

3. หลักการทางการศึกษาของกิจกรรมลูกเสือ

ขบวนการลูกเสือ ก่อตั้งขึ้นโดย Lord Robert Baden-Powell ในปี ค.ศ.1907 ที่ประเทศอังกฤษ มีเป้าหมายเริ่มแรกเพื่อฝึกอบรมเด็กชายวัย 11-18 ปี ให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม (Baden-Powell, 1908) ต่อมาขบวนการลูกเสือได้ขยายไปทั่วโลกและกลายเป็นองค์กรเยาวชนระดับนานาชาติที่ใหญ่ที่สุด ปัจจุบันมีองค์การลูกเสือโลก (WOSM) เป็นผู้กำกับดูแลแนวทางและสนับสนุนการดำเนินงานของลูกเสือในแต่ละประเทศ หลักการการศึกษาของลูกเสือยึดแนวทางการพัฒนาเยาวชนแบบองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และศีลธรรม ผ่านวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น การเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing), การทำงานเป็นหมู่หรือกลุ่มย่อย (Patrol System), การเรียนรู้จากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Nature and Outdoor learning), การมีกรอบคำปฏิญาณและกฎสำหรับสมาชิก, สัญลักษณ์ พิธีการ และวัฒนธรรมเฉพาะของลูกเสือ เป็นต้น แนวทางเหล่านี้สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและดึงดูดใจสำหรับเยาวชน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม หลักการลูกเสือได้เน้นความสำคัญของธรรมชาติมาตั้งแต่ต้น ดังที่ Baden-Powell กล่าวว่า “การศึกษาธรรมชาติ (nature study) เป็นกุญแจสำคัญของกิจการลูกเสือ...จงพยายามทำโลกใบนี้ให้น่าอยู่ขึ้นกว่าตอนที่เรามาถึง” (World Organization of the Scout Movement, 2015) คำสอนนี้สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ธรรมชาติเป็นห้องเรียนและการปลูกฝังทัศนคติในการอนุรักษ์เป็นหัวใจของกิจกรรมลูกเสือมาโดยตลอด WOSM ได้พัฒนาโครงการและเครื่องมือจำนวนมากเพื่อสนับสนุนให้ลูกเสือทั่วโลกได้เรียนรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ หนึ่งในนั้นคือโครงการสิ่งแวดล้อมลูกเสือโลก (World Scout Environment Programme - WSEP) ซึ่งริเริ่มขึ้นเพื่อช่วยให้ลูกเสือได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมศึกษาและปฏิบัติเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยตรง ผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้เรื่องระบบนิเวศ การประเมินสภาพแวดล้อมในชุมชนของตน ระบุปัญหาสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ตลอดจนลงมือทำกิจกรรมเพื่อแก้ไขหรือบรรเทาปัญหานั้นๆ เช่น การลดขยะ การอนุรักษ์น้ำและพลังงาน เป็นต้น โปรแกรม WSEP ได้กำหนดหัวข้อการเรียนรู้ไว้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาด อากาศบริสุทธิ์ การปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ การลดมลพิษ และการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติ (World Organization of the Scout Movement, 2020) เครื่องมือเหล่านี้ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามารถจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ของลูกเสือเข้ากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือที่มุ่งให้สมาชิก “ช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ” และ “ทำหน้าที่ของตนต่อพระเจ้า ประเทศชาติ และผู้อื่น” ซึ่งในปัจจุบันการทำหน้าที่ต่อประเทศชาติย่อมรวมถึงการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติของชาติด้วย

นอกจากนี้ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ขบวนการลูกเสือได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยผนวกเอาแนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนและ SDGs เข้าไว้ในยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กรอย่างเด่นชัด WOSM ได้ประกาศวิสัยทัศน์ในการระดมพลังลูกเสือทั่วโลกให้เป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุ SDGs ภายในปี 2030 ผ่านโครงการที่เรียกว่า Scouts for SDGs ซึ่งถือเป็นการรวมพลังเยาวชนครั้งใหญ่ที่สุดครั้งหนึ่งของโลกเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (World Wide Fund for Nature & World Organization of the Scout Movement, 2020) ภายใต้กรอบดังกล่าว ได้มีการพัฒนาโครงการลูกเสือที่สอดคล้องกับ SDGs

หลายด้าน เช่น โครงการทูตสันติภาพ (Messengers of Peace) ที่มุ่งส่งเสริมสันติภาพและการพัฒนาในชุมชน (สอดคล้อง SDG16 ความสงบสุขและยุติธรรม) และโครงการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เราจะกล่าวต่อไป

กล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมและหลักการของลูกเสือมีพื้นฐานที่เอื้อต่อการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่เยาวชนอยู่แล้ว การนำกรอบ SDGs และหลักการ ESD เข้ามาเสริมจะยิ่งช่วยขยายผลและความลึกซึ้งของการเรียนรู้ ซึ่งส่วนต่อไปจะวิเคราะห์ให้เห็นถึงแนวทางปฏิบัติและตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของการส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมลูกเสือทั้งในระดับโลกและระดับท้องถิ่น

บทวิเคราะห์

การส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านโครงการระดับโลกของลูกเสือ องค์การลูกเสือโลก (WOSM) ได้ร่วมมือกับพันธมิตรระดับโลกหลายรายในการพัฒนาโครงการที่เน้นเรื่องสิ่งแวดล้อมโดยตรง ตัวอย่างสำคัญได้แก่โครงการ Earth Tribe ซึ่งเป็นเครือข่ายเยาวชนลูกเสือระดับโลกที่หลงใหลในการปกป้องโลก โครงการนี้เป็นเสมือนร่มใหญ่ที่ครอบคลุมกิจกรรมท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมหลายอย่าง (Earth Tribe Challenges) เพื่อให้เยาวชนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติให้เกิดผลจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวัน หรือการฟื้นฟูธรรมชาติรอบตัว กิจกรรมท้าทายหลักภายใต้ Earth Tribe ได้แก่

1) โครงการ Champions for Nature: มุ่งเน้นการเรียนรู้เรื่องความหลากหลายทางชีวภาพและความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ส่งเสริมให้ลูกเสือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อวิถีชีวิตที่ยั่งยืนและเชื่อมโยงตนเองกับธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง กิจกรรมในโครงการนี้ครอบคลุมทั้งการสร้างนิสัยที่ดีต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม (“Better Choices”) และการลงมืออนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ (“Biodiversity and Nature”) (World Wide Fund for Nature & World Organization of the Scout Movement, 2025) ซึ่งหัวข้อเหล่านี้ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับเป้าหมาย SDGs จำนวน 6 เป้าหมาย (เช่น SDG3 สุขภาพและความปลอดภัยที่ดี, SDG12 การบริโภคที่ยั่งยืน, SDG13 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, SDG14 ทรัพยากรทางทะเล, SDG15 ระบบนิเวศบนบก เป็นต้น)

2) โครงการ Tide Turners Plastic Challenge: เป็นความริเริ่มที่พัฒนาร่วมกับโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (UNEP) เพื่อรณรงค์แก้ไขปัญหามลพิษจากพลาสติกในมหาสมุทร กิจกรรมนี้ท้าทายให้เยาวชนลูกเสือทำภารกิจต่าง ๆ เพื่อลดการใช้พลาสติกแบบครั้งเดียวทิ้ง เพิ่มการรีไซเคิล และทำความสะอาดแหล่งน้ำในชุมชนของตน จุดมุ่งหมายหลักคือการสร้างความตระหนักรู้ถึงผลกระทบของพลาสติกต่อระบบนิเวศทางน้ำ ควบคู่ไปกับการสร้างแรงบันดาลใจให้เยาวชนมีส่วนร่วมทั้งในระดับบุคคลและการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย (United Nations, 2015) โครงการ Tide Turners นี้สอดคล้องโดยตรงกับ *SDG14: Life Below Water* (อนุรักษ์มหาสมุทร) และยังแตะเป้าหมายอื่นๆ เช่น SDG12 (การใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ) ด้วย จากรายงานปี 2024 ของ UNEP พบว่า มีองค์การลูกเสือชาติ (NSOs) ถึง 51 ประเทศ ที่ดำเนินโครงการ Tide Turners โดยสามารถเข้าถึงเยาวชนกว่า 800,000 คน ในกว่า 50 ประเทศ และเมื่อรวมโครงการนี้เข้ากับโครงการ Earth Tribe ของลูกเสือโลก ทำให้เยาวชนจำนวนมากยิ่งขึ้นได้รับความรู้และลงมือแก้ปัญหาขยะพลาสติกในชุมชนของตน นี่เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนว่า กิจกรรมลูกเสือช่วยยกระดับจิตสำนึกและส่งเสริมการกระทำด้านสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง ผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานระหว่างประเทศ

3)โครงการ Scouts Go Solar: พัฒนาร่วมกับองค์กร Solafica เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องพลังงานสะอาดและการใช้พลังงานแสงอาทิตย์อย่างสร้างสรรค์ เยาวชนลูกเสือที่เข้าร่วมจะได้เรียนรู้หลักการพื้นฐานของพลังงานแสงอาทิตย์ ประดิษฐ์อุปกรณ์พลังงานแสงอาทิตย์อย่างง่าย เช่น เตาทุงต้มพลังงานแสงอาทิตย์ หรือเครื่องชาร์จโทรศัพท์พลังงานแสงอาทิตย์ รวมถึงเผยแพร่ความรู้เรื่องพลังงานสะอาดให้ชุมชนของตน โครงการนี้

สอดคล้องกับ *SDG7: Affordable and Clean Energy* และ *SDG13: Climate Action* เนื่องจากมุ่งหวังลดการใช้พลังงานฟอสซิลและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยการส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน

โครงการทั้งสามข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามขององค์การลูกเสือโลกในการจัดทำ Better World Framework หรือ “กรอบเพื่อโลกที่ดีกว่า” ซึ่งรวมโปรแกรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อให้เยาวชนลูกเสือได้มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในระดับโลกและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนของตน ตัวอย่างอื่นๆ ในกรอบนี้ ได้แก่ โครงการ *Messengers of Peace* (ทูตสันติภาพ) ที่เน้นการสร้างสันติภาพและพัฒนาชุมชน, โครงการ *Scout of the World Award* ที่ท้าทายให้เยาวชนทำโครงการพัฒนาที่ยั่งยืนในหัวข้อต่าง ๆ และโครงการ *SCENES (Scout Centres of Excellence for Nature and Environment)* หรือศูนย์ลูกเสือเพื่อความเป็นเลิศด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจัดตั้งค่ายลูกเสือพิเศษที่เน้นการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้านการอนุรักษ์โดยเฉพาะ (ปัจจุบันมีศูนย์ SCENES เกือบ 40 แห่งทั่วโลก) (World Organization of the Scout Movement, 2025) ศูนย์เหล่านี้กลายเป็นแหล่งการเรียนรู้กลางแจ้งที่สำคัญ ที่ซึ่งเยาวชนสามารถสัมผัสธรรมชาติและฝึกฝนทักษะการเป็นผู้นำสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน

จากตัวอย่างข้างต้น จะเห็นได้ว่ากิจกรรมลูกเสือที่ออกแบบในระดับสากลมุ่งเน้นทั้งการให้ความรู้ความเข้าใจ และที่สำคัญคือการสร้างประสบการณ์ตรงที่ทำให้เยาวชน “ลงมือทำ” เพื่อสิ่งแวดล้อมจริง ๆ เช่น การปลูกป่า การทำความสะอาดแม่น้ำ การอนุรักษ์ชายฝั่งทะเล กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงเพิ่มพูนความรู้และทักษะเชิงสิ่งแวดล้อม แต่ยังหล่อหลอมให้ผู้เข้าร่วมเกิดความภูมิใจในผลงาน เกิดความรู้สึกผูกพันกับธรรมชาติ และตระหนักว่าตนเองก็สามารถเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาในระดับโลกได้ นอกจากนี้ การมีกรอบ SDGs กำกับ ทำให้เยาวชนมองเห็นภาพรวมว่าโครงการเล็ก ๆ ของตนเชื่อมโยงกับเป้าหมายใหญ่อย่างไร ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและความหมายในการทำกิจกรรมมากขึ้น ที่สำคัญขบวนการลูกเสือยังได้รับการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างแข็งขันจากองค์กรระหว่างประเทศด้านสิ่งแวดล้อม เช่น องค์การ UNEP และ WWF ดังที่กล่าวแล้ว WOSM และ UNEP มีประวัติความร่วมมือมายาวนานกว่า 20 ปีในด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อม โดยในปี 2024 ทั้งสององค์กรได้ต่ออายุความตกลงร่วมกันในการสนับสนุนเยาวชนทั่วโลกให้เป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินด้านสภาพภูมิอากาศ (United Nations, 2015) ความร่วมมือนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ของเยาวชนในการเป็นผู้นำสิ่งแวดล้อมที่สามารถส่งเสริมความยั่งยืนและผลักดันความก้าวหน้าต่อ SDGs ได้ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ โครงการ Tide Turners ที่ได้กล่าวถึง ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างลูกเสือกับ UNEP ในการรณรงค์ลดขยะพลาสติก นอกจากนั้น WWF ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ทำงานใกล้ชิดกับลูกเสือมา ยาวนาน ตั้งแต่ความร่วมมือในการศึกษาสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ปี 1973 (World Wide Fund for Nature & World Organization of the Scout Movement, 2025) ทั้ง WWF และลูกเสือต่างมีเป้าหมายร่วมกันคือการยกระดับความรู้และการลงมือทำของเยาวชนเพื่อปกป้องธรรมชาติ ความร่วมมือล่าสุดระหว่างสององค์กรนี้ เช่น โครงการ Champions for Nature ที่พัฒนาเครื่องหมายลูกเสือ (badge) ใหม่เพื่อสะท้อนภารกิจการอนุรักษ์ธรรมชาติ และการใช้ Earth Hour (กิจกรรมปิดไฟหนึ่งชั่วโมงเพื่อลดโลกร้อนของ WWF) เป็นเครื่องมือในการรณรงค์ในหมู่ ลูกเสือทั่วโลก กรณี Earth Hour นั้น ระหว่างปี 2018-2020 ลูกเสือทั่วโลกได้เข้าร่วมกิจกรรมนี้อย่างแข็งขัน ควบคู่ไปกับประชาชนทั่วไป ส่งผลให้เกิดกระแสการพูดถึงและลงมือแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในประเด็นป่าไม้ ขยะ พลาสติก และการอนุรักษ์สัตว์ป่า อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าพลังเยาวชนลูกเสือเมื่อผนวกเข้ากับเวที รณรงค์ระดับโลก สามารถทวีคูณผลลัพธ์ของการสร้างความตระหนักแก่สังคมโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ (World Wide Fund for Nature & World Organization of the Scout Movement, 2025)

ผลลัพธ์และผลกระทบต่อเยาวชน

การดำเนินโครงการและกิจกรรมลูกเสือด้านสิ่งแวดล้อมดังที่วิเคราะห์มานั้น ส่งผลให้เยาวชนผู้เข้าร่วมเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในทางที่เอื้อต่อความยั่งยืน งานวิจัยเชิงประจักษ์หลายชิ้นเริ่มให้ข้อมูลสนับสนุนประเด็นนี้ เช่น การศึกษาของ Kim และคณะ (2016) ซึ่งสำรวจจิตสภาวะลูกเสือในสหรัฐอเมริกา พบหลักฐานว่า ผู้ที่เคยเป็นลูกเสือเมื่อเยาว์วัยมีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในวัยผู้ใหญ่มากกว่าผู้ที่ไม่เคยเป็นลูกเสือ อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยดังกล่าวชี้ว่า “การเน้นการผจญภัยกลางแจ้งและการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมของกิจกรรมลูกเสือ อาจส่งเสริมให้เมื่อเติบโตขึ้น อดีตลูกเสือยังคงกระตือรือร้นในการทำงานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมต่อไป” (Kim, Y.-I., Ratliff, G. A., & Smith, B. J., 2016) นี่สะท้อนว่าประสบการณ์และคุณค่าที่เยาวชนได้รับจากกิจกรรมลูกเสือสามารถปลูกฝังแนวโน้มระยะยาวในการเป็นพลเมืองที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมและพร้อมลงมือแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ รายงานผลการประเมินโครงการ *Scouts for SDGs* ของมูลนิธิลูกเสือโลก (World Scout Foundation) ระบุว่า ในช่วงปี ค.ศ.2018-2021 ลูกเสือทั่วโลกได้ร่วมกันสังสมผลงานอาสาสมัครเพื่อชุมชนคิดเป็นเวลากว่า 2 พันล้านชั่วโมง ที่นำไปนับรวมเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามบรรลุ SDGs ของสหประชาชาติ โดยกิจกรรมจำนวนมากเกี่ยวข้องกับการปลูกป่า การอนุรักษ์พลังงาน และโครงการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่น (World Wide Fund for Nature & World Organization of the Scout Movement, 2025) ตัวเลขดังกล่าวแสดงถึงศักยภาพและขนาดของการมีส่วนร่วมที่ขบวนการลูกเสือสามารถทำได้ และเป็นสัญญาณเชิงบวกว่าเยาวชนจำนวนมากทั่วโลกกำลังตื่นตัวและลงมือทำในเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

แม้ว่ากิจกรรมลูกเสือด้านสิ่งแวดล้อมจะมีอยู่หลากหลายและแพร่หลายดังที่กล่าวมา แต่อาจยังมี ความท้าทาย ที่ควรพิจารณา เช่น ในบางประเทศหรือบางพื้นที่ กิจกรรมลูกเสืออาจยังมุ่งเน้นพิธีการหรือทักษะอื่นๆ มากกว่าประเด็นสิ่งแวดล้อม, ความพร้อมของผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมแนวอนุรักษ์อาจแตกต่างกัน, หรือทรัพยากรและอุปกรณ์ในการทำโครงการสิ่งแวดล้อมอาจมีจำกัด การจะขยายผลการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านลูกเสือให้ครอบคลุมและยั่งยืน จำเป็นต้องพิจารณาวิธีการแก้ไขอุปสรรคเหล่านี้ด้วย แนวทางข้อเสนอแนะบางประการจะกล่าวถึงในส่วนถัดไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทฤษฎีและการวิเคราะห์แนวปฏิบัติข้างต้น สามารถสรุปข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการใช้กิจกรรมลูกเสือในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมในบริบทของ SDGs ได้ดังนี้

1) บูรณาการ SDGs ในหลักสูตรและกิจกรรมลูกเสืออย่างชัดเจน ควรปรับปรุงหรือออกแบบหลักสูตรลูกเสือ (ทั้งในและนอกโรงเรียน) ให้เชื่อมโยงกับหัวข้อของ SDGs โดยตรง เช่น กำหนดให้มีเข็มบำเพ็ญประโยชน์หรือโครงการพิเศษที่สอดคล้องกับเป้าหมาย SDGs แต่ละข้อ การมีกรอบ SDGs ชัดเจนจะช่วยให้ผู้กำกับลูกเสือและสมาชิกเข้าใจเป้าหมายปลายทางของกิจกรรมและเห็นภาพใหญ่ว่าสิ่งที่ทำมีความหมายต่อโลกอย่างไร

2) พัฒนาสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือสนับสนุนสำหรับผู้กำกับลูกเสือ จัดทำคู่มือ แผนกิจกรรม หรือสื่อการสอนเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนสำหรับผู้กำกับและผู้นำลูกเสือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการถ่ายทอดประเด็นเหล่านี้ให้เยาวชน สื่อเหล่านี้อาจจัดทำร่วมกับหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญ (เช่น กรมอุทยานฯ องค์กรสิ่งแวดล้อมเอกชน หรือมหาวิทยาลัย) เพื่อให้เนื้อหา มีความถูกต้องและทันสมัย นอกจากนี้ อาจใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการแบ่งปันสื่อและแนวปฏิบัติที่ตระหว่างผู้กำกับลูกเสือทั่วประเทศหรือนานาชาติ

3) ส่งเสริมโครงการสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นที่นำโดยลูกเสือ นอกจากโครงการระดับโลกแล้ว การสนับสนุนให้กองลูกเสือหรือชมรมลูกเสือในระดับโรงเรียนและชุมชน พัฒนาโครงการอนุรักษ์ที่ตอบโจทย์ปัญหาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ของตนเองก็มีความสำคัญ ควรมีการจัดประกวดหรือทุนสนับสนุน “โครงการลูกเสือรักษ์

สิ่งแวดล้อม” เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มจากเยาวชนเอง และยกย่องความสำเร็จเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นต่อไป

4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคภายนอก ลูกเสือควรทำงานร่วมกับหน่วยงานและชุมชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิดในการดำเนินกิจกรรม ตัวอย่างเช่น ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปลูกป่าชุมชน, ประสานกับกรมป่าไม้หรือกรมทรัพยากรทางทะเลในการจัดกิจกรรมศึกษาธรรมชาติ, หรือจับมือกับบริษัทเอกชนในการรีไซเคิลขยะ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้โครงการลูกเสือได้รับทรัพยากร คำแนะนำทางวิชาการ และการสนับสนุนที่จำเป็น อีกทั้งยังเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนรอบข้าง อันจะทำให้ผลของโครงการยั่งยืนยิ่งขึ้น

5) ติดตามและประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ ควรมีระบบติดตามว่าโครงการหรือกิจกรรมลูกเสือด้านสิ่งแวดล้อมที่ดำเนินไปนั้น บรรลุผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วม (ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม) และผลลัพธ์ต่อชุมชนสิ่งแวดล้อม (เช่น จำนวนต้นไม้ที่รอดตาย ปริมาณขยะที่ลดลง) การประเมินผลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้จัดกิจกรรมได้เรียนรู้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต และยังเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์แสดงคุณค่าของขบวนการลูกเสือต่อสังคม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสื่อสารเพื่อขยายความร่วมมือหรือการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ต่อไป

6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับนานาชาติ เนื่องจากขบวนการลูกเสือมีเครือข่ายทั่วโลก การใช้ประโยชน์จากเวทีนานาชาติ เช่น งานชุมนุมลูกเสือโลก (Jamboree), การประชุมผู้นำเยาวชนลูกเสือ, หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ของ WOSM ในการแลกเปลี่ยนไอเดียและประสบการณ์ด้านโครงการสิ่งแวดล้อม จะช่วยกระจายแนวปฏิบัติที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการนำไปปรับใช้ในวงกว้างมากขึ้น ประเทศไทยเองสามารถส่งตัวแทนเยาวชนหรือผู้กำกับเข้าร่วมเวทีดังกล่าวเพื่อเก็บเกี่ยวองค์ความรู้และนำกลับมาพัฒนางานกิจกรรมในบริบทของตน

ข้อเสนอแนะเหล่านี้หากนำไปปฏิบัติจะช่วยเสริมให้กิจกรรมลูกเสือในภาพรวมมีบทบาทที่เข้มแข็งยิ่งขึ้นในการสร้างเยาวชนที่มีจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนในอนาคต

บทสรุป

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างไม่เคยมีมาก่อน การเตรียมความพร้อมให้ประชากรรุ่นใหม่มีความรู้และความตระหนักในปัญหาเหล่านี้ จึงเป็นพันธกิจสำคัญของการศึกษาในปัจจุบัน บทความนี้ได้อภิปรายให้เห็นว่าขบวนการลูกเสือ ซึ่งเป็นองค์การเยาวชนที่ทรงพลัง สามารถมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่เยาวชน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่สนุก ทำทาย และเปี่ยมความหมาย จากการศึกษาพบว่าทั้งแนวคิดทางการศึกษา (เช่น ESD) และหลักการของลูกเสือเอง ต่างสนับสนุนการสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์กรณีตัวอย่างทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ ยืนยันว่ากิจกรรมลูกเสือสามารถปลูกฝังความรักธรรมชาติและความตั้งใจที่จะลงมือแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในหมู่เยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายโครงการแสดงให้เห็นถึงพลังของเยาวชนที่ได้รับการกระตุ้นและชี้นำอย่างถูกต้องทางสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมในชุมชน และเชื่อมโยงกับเป้าหมายใหญ่ของโลก (SDGs) ได้

อย่างไรก็ดี การทำงานเพื่อสิ่งแวดล้อมเป็นกระบวนการที่ต้องสานต่อในระยะยาว การจะรักษาและขยายผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมลูกเสือจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย ด้านการศึกษา ผู้นำลูกเสือ ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง องค์กรเอกชน และชุมชน ในการสนับสนุนทรัพยากรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเยาวชน ข้อเสนอแนะที่ได้เสนอไว้ เช่น การบูรณาการ SDGs ในหลักสูตร การฝึกอบรมผู้นำ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หากนำไปดำเนินการจริงจัง จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของกิจกรรมลูกเสือในการสร้างเยาวชนที่มีความรู้และความมุ่งมั่นที่จะปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม

โดยสรุป ขบวนการลูกเสือเป็นทั้งเวทีการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติที่ทรงพลังซึ่งสามารถหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตเป็น “พลเมืองโลกที่รับผิดชอบ” (active global citizens) ที่ไม่เพียงตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม หากแต่พร้อมจะลงมือแก้ไขปัญหานั้นร่วมกับผู้อื่น การส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมลูกเสือจึงมีประโยชน์เฉพาะกับตัวเยาวชนหรือองค์กรลูกเสือเท่านั้น แต่ยังเป็นการลงทุนระยะยาวเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของมนุษยชาติ ภายใต้อาณาจักรที่ทุกคนร่วมมือกัน “สร้างให้ดีกว่าที่เราพบ” ตามอุดมการณ์ลูกเสือและวิสัยทัศน์ของการพัฒนาที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- นฤเบศ พลตาล, ชัยวุธ ปานพิลา, ศุภวิชญ์ ธนรัตน์ และไกรภูมิ คำนาค. (2567). ลูกเสือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: การออกแบบกิจกรรมลูกเสือเรื่องปรางค์กู่ชัยภูมิ. วารสารวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน, 1(3), 60-80.
- Baden-Powell, R. (1908). *Scouting for Boys*. London: Horace Cox.
- Kim, Y.-I., Ratliff, G. A., & Smith, B. J. (2016). Tying knots with communities: Youth involvement in Scouting and civic engagement in adulthood. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(5), 1025-1215.
- United Nations. (2015). Sustainable Development Goals. สืบค้นจาก <https://sdgs.un.org/goals>.
- World Organization of the Scout Movement. (2015). Environmental Education through Scouting. สืบค้นจาก <https://www.scout.org>.
- _____. (2020). *Creating a Better World: Enabling Global Citizens for the Sustainable Development Goals*. Kuala Lumpur: World Scout Bureau.
- _____. (2025). *Scouts for SDGs – Environmental Impact Overview*. สืบค้นจาก <https://sdgs.scout.org> และ <https://www.scout.org>.
- World Scout Bureau & United Nations Environment Programme. (2024). World Scouting and UNEP renew commitment to climate action and education. Retrieved from <https://www.unep.org>.
- World Wide Fund for Nature & World Organization of the Scout Movement. (2021). World Organization of the Scout Movement and WWF Partnership Overview. Retrieved from <https://wwf.panda.org>.

Public Administration in the Digital Age: Opportunities, Challenges and Adaptation for Thai Government Agencies

Phawat Rujachan^{1*} Phonpavi Manasakorn² and Mathurin Rujachan²

¹Faculty of Liberal Arts and Sciences, Southeast Asia University, Thailand

²Independent Researcher, Thailand

*Corresponding author. E-mail: phawatrujachan@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to present public administration in the digital age: opportunities, challenges, and adaptation of Thai government agencies. The study's findings reveal that digital transformation in Thai public administration creates several significant opportunities, such as increasing service delivery efficiency by reducing procedures and time by 60%, reducing operating costs by 25-30%, and increasing operational transparency by 55%. Key challenges include the digital divide between urban and rural areas, budget and resource limitations, a shortage of personnel with digital skills, and the complexity of regulations that are not yet conducive to digital operations. Consequently, Thai government agencies must accelerate their adaptation in terms of personnel development, infrastructure improvement, and regulatory adjustments. In this regard, personnel development is essential, requiring the cultivation of both basic and specialized digital skills, along with fostering a mindset that embraces change. Success factors from case studies of model agencies indicate that success depends on a clear vision and plan, support from executives, investment in infrastructure and personnel development, the establishment of collaboration, and an effective monitoring and evaluation system.

Keywords: Public Administration in The Digital Era, Opportunities, Challenges, Adaptation of Thai Governmental Agencies

การบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัล : โอกาส ความท้าทาย และการปรับตัวของหน่วยงานราชการไทย

ภาวิธ รุจาฉันท^{1*} พรปวีณ์ มานะสาคร² และ มรุณิน รุจาฉันท²

¹คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²นักวิจัยอิสระ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: phawatrujachan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัล: โอกาส ความท้าทาย และการปรับตัวของหน่วยงานราชการไทย ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในบริหารราชการไทยสร้างโอกาสสำคัญหลายประการ อาทิ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการโดยลดขั้นตอนและระยะเวลาถึงร้อยละ 60 การลดต้นทุนการดำเนินงานร้อยละ 25-30 และการเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานร้อยละ 55 ส่วนความท้าทายที่สำคัญประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลระหว่างพื้นที่เมืองและชนบท ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และทรัพยากร การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัล และความซับซ้อนของกฎระเบียบที่ยังไม่เอื้อต่อการทำงานดิจิทัล ส่งผลให้หน่วยงานราชการไทยต้องเร่งปรับตัวทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และการปรับกฎระเบียบ ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น โดยต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลทั้งพื้นฐานและเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างทัศนคติที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแห่งความสำเร็จจากกรณีศึกษาหน่วยงานต้นแบบชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และแผนงานที่ชัดเจน การสนับสนุนจากผู้บริหาร การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาบุคลากร การสร้างความร่วมมือ และระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัล, โอกาส, ความท้าทาย, การปรับตัวของหน่วยงานราชการไทย

© 2025 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารงานภาครัฐทั่วโลก World Economic Forum (2023) รายงานว่าการปฏิวัติดิจิทัลกำลังเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การให้บริการ และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างรวดเร็วและรุนแรง สำหรับประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงนี้สร้างทั้งโอกาสและความท้าทาย ในด้านโอกาส หน่วยงานราชการไทยสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับการให้บริการประชาชนให้รวดเร็ว สะดวก เข้าถึงง่าย และมีต้นทุนต่ำลง ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจของประชาชนและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการระบาดของ โควิด-19 เป็นตัวเร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนสู่การบริหารภาครัฐแบบดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด อย่างไรก็ตาม หน่วยงานราชการไทยยังเผชิญความท้าทายสำคัญหลายประการ วีระศักดิ์ เครือเทพ (2564) ได้วิเคราะห์ว่าความท้าทายสำคัญประกอบด้วย การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัล ความไม่พร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน กฎระเบียบที่ล้าสมัยไม่เอื้อต่อการทำงานรูปแบบดิจิทัล และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีของประชาชน ความท้าทายเหล่านี้ส่งผลให้การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลของไทยเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึงและยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

บทความนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์การบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัลของประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผ่านการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย รายงาน และเอกสารทางวิชาการที่

เกี่ยวข้อทั้งในและต่างประเทศ ร่วมกับการวิเคราะห์กรณีศึกษาหน่วยงานต้นแบบ เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจน และเป็นระบบ บทความนี้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการไทย ส่วนที่สองนำเสนอผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาครัฐ ส่วนที่สามกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล และส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอกรณีศึกษาความสำเร็จของหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำไปสู่การสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัลของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการนับเป็นกระแสสำคัญที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของภาครัฐทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย การนำเสนอภาพรวมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการของไทย โดยแจกแจงรายละเอียดเป็นรายข้อดังนี้

1. วิวัฒนาการของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐไทย

ได้แบ่งวิวัฒนาการออกเป็น 3 ยุคสำคัญ ได้แก่ ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2543-2552) ที่เน้นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงาน ยุคเปลี่ยนผ่าน (พ.ศ. 2553-2562) ที่เริ่มมีการพัฒนาระบบการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์และยุคดิจิทัล (พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน) ที่มุ่งเน้นการบูรณาการระบบและข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (2566) ในปัจจุบันแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 มุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1) ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2) พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย ยุทธศาสตร์ที่ 3) สร้างมูลค่าเพิ่มอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ และ ยุทธศาสตร์ที่ 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

2. รูปแบบและประเภทของเทคโนโลยีดิจิทัลในภาครัฐ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐมีหลากหลายรูปแบบ OECD (2022) ได้จำแนกประเภทของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ภาครัฐนำมาใช้เป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) เทคโนโลยีพื้นฐาน (Basic Technologies) เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ 2) เทคโนโลยีขั้นสูง (Advanced Technologies) เช่น AI, Big Data Analytics, Cloud Computing 3) เทคโนโลยีเพื่อการให้บริการ (Service Technologies) เช่น แอปพลิเคชันบริการประชาชน ระบบการชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ และ 4) เทคโนโลยีเพื่อการมีส่วนร่วม (Engagement Technologies) เช่น แพลตฟอร์มการมีส่วนร่วมของประชาชน และสื่อสังคมออนไลน์

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (2565) ได้สำรวจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในหน่วยงานภาครัฐไทยพบว่า เทคโนโลยีที่มีการนำมาใช้มากที่สุด ได้แก่ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) และระบบให้บริการประชาชนออนไลน์ (e-Service) ในขณะที่เทคโนโลยีขั้นสูงอย่าง AI และ Big Data ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำมาใช้

3. กระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐ

สุพจน์ ทรายแก้ว (2565) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การประเมินความพร้อมและความต้องการ 2) การวางแผนการดำเนินงาน 3) การพัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐาน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การติดตามประเมินผล โดยเน้นย้ำว่าความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ขึ้นอยู่กับกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐ

จากการศึกษาของ Deloitte (2021) และการวิเคราะห์ของไพบูลย์ เกียรติโกมล (2566) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐประกอบด้วยหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง (Leadership Support) การมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลที่ชัดเจน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ การพัฒนาทักษะบุคลากร และการมีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทำงานในรูปแบบดิจิทัลก็เป็นปัจจัยสำคัญเช่นกัน

McKinsey (2022) ได้วิเคราะห์กรณีศึกษาจากหลายประเทศและพบว่า หน่วยงานภาครัฐที่ประสบความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้มักมีการดำเนินการใน 3 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่แข็งแกร่ง 2) การพัฒนาระบบนิเวศดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และ 3) การสร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5. ความท้าทายและข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐยังมีความท้าทายและข้อจำกัดหลายประการ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2565) ได้ระบุความท้าทายที่สำคัญ ได้แก่ 1) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร 2) การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล 3) ความซับซ้อนของกฎระเบียบและข้อบังคับ 4) ความกังวลด้านความปลอดภัยของข้อมูล 5) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากร

World Bank (2022) ยังได้ชี้ให้เห็นว่าประเทศกำลังพัฒนาอย่างไทยมักเผชิญกับความท้าทายเพิ่มเติมในเรื่องของความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ระหว่างพื้นที่เมืองและชนบท รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีของประชาชนบางกลุ่ม

กล่าวสรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การบริหารราชการไทยพัฒนาต่อเนื่อง โดยปัจจุบันมุ่งสู่รัฐบาลดิจิทัลตามแผนฯ 2566-2570 เน้นบริการประชาชน ลดเหลื่อมล้ำ เพิ่มศักยภาพธุรกิจ และโปร่งใส เทคโนโลยีดิจิทัลมีหลายรูปแบบ แต่ปัจจุบันยังเป็นรูปแบบการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานและบริการมากกว่า ส่วนเทคโนโลยีขั้นสูงยังเริ่มต้นดำเนินการความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณ บุคลากร กฎระเบียบ และความเหลื่อมล้ำดิจิทัล

การวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาครัฐ

การวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาครัฐ อย่างละเอียด โดยจะพิจารณาถึงผลกระทบในด้านต่างๆ ได้แก่ กระบวนการทำงาน การบริหารทรัพยากร การให้บริการประชาชน การบริหารจัดการข้อมูล และการตัดสินใจเชิงนโยบาย นอกจากนี้ จะมีการประเมินผลกระทบในภาพรวม ทั้งด้านบวกที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และด้านความท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้เห็นภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ดังนี้

1. ผลกระทบด้านกระบวนการทำงาน

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อกระบวนการทำงาน ศุภชัย ยาวะประภาษ (2566) ได้วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานในหน่วยงานราชการไทยและพบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดขั้นตอนการทำงานได้เฉลี่ยร้อยละ 40 และลดระยะเวลาในการให้บริการ

ประชาชนได้ถึงร้อยละ 60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ World Bank (2023) ที่พบว่าการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการภาครัฐช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหลายมิติ ทั้งความเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใส

2. ผลกระทบด้านการบริหารทรัพยากร

เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรในองค์กรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ Deloitte (2021) รายงานว่าองค์กรภาครัฐที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สามารถลดต้นทุนการดำเนินงานได้ร้อยละ 25-30 ลดการใช้กระดาษได้ร้อยละ 70-80 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรบุคคลร้อยละ 35-40 ประหยัดพื้นที่จัดเก็บเอกสารได้มากกว่าร้อยละ 90

3. ผลกระทบด้านการให้บริการประชาชน

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2567) ได้ศึกษาผลกระทบของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชนและพบการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ การลดระยะเวลาในการให้บริการ การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการ การยกระดับคุณภาพการให้บริการ การลดต้นทุนในการเดินทางของประชาชน

4. ผลกระทบด้านการบริหารจัดการข้อมูล

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการข้อมูลในภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ McKinsey (2022) รายงานว่าการใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการข้อมูลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในหลายด้าน โดยเฉพาะการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล และการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงาน วิชิต หล่อจิระชุมภ์กุล (2567) ได้วิเคราะห์ผลกระทบของการบริหารจัดการข้อมูลแบบดิจิทัลในหน่วยงานราชการไทยและพบว่า ความแม่นยำในการจัดเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นร้อยละ 85 เวลาในการค้นหาและเรียกใช้ข้อมูลลดลงร้อยละ 75 ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเพิ่มขึ้นร้อยละ 60 การแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นร้อยละ 70

5. ผลกระทบด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย

เทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะ Big Data Analytics และ AI ได้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายในภาครัฐ สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2566) อธิบายว่าการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายสามารถ เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ชัดเจนขึ้น คาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบของนโยบายได้แม่นยำขึ้น ติดตามและประเมินผลนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงนโยบายได้ทันต่อสถานการณ์

6. การประเมินผลกระทบในภาพรวม

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2565) ได้ประเมินผลกระทบของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐไทยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา พบว่าก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญ ดังนี้ ด้านบวก: ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 45 ความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการภาครัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ 65 การประหยัดงบประมาณในระยะยาวร้อยละ 30 ความโปร่งใสในการดำเนินงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 55 ความท้าทาย: ต้นทุนการลงทุนในระยะแรกสูง การปรับตัวของบุคลากรต้องใช้เวลา ความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการดิจิทัล

จะเห็นได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐของไทยได้ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกอย่างชัดเจนในหลากหลายด้าน ได้แก่ การลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน การประหยัดต้นทุนและทรัพยากร การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงและยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน การบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงลึก ส่วนการประเมินผลในภาพรวมในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาชี้ให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของประชาชน การประหยัดงบประมาณ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลก็ยังคงมีความท้าทายที่ต้องเผชิญ เช่น ต้นทุนการลงทุนเริ่มต้นที่สูง การปรับตัวของบุคลากรที่ต้องใช้เวลา ความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการดิจิทัล การก้าวข้ามความท้าทายเหล่านี้และการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ จะเป็นปัจจัยสำคัญในการปลดล็อกศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนทุกภาคส่วน การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัลที่ทันสมัยและรอบด้านจึงกลายเป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกระดับการให้บริการประชาชน และเสริมสร้างขีดความสามารถของภาครัฐในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในโลกยุคดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทักษะดิจิทัล กรอบแนวคิดในการพัฒนา รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและสามารถวัดผลได้จริง นอกจากนี้ เป็นการกล่าวถึงความท้าทายที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและดำเนินงานต่อไป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. (2566) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย พบว่าข้าราชการและบุคลากรภาครัฐต้องการการพัฒนาทักษะใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน 2) ทักษะด้านการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล และ 3) ทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ สอดคล้องกับการศึกษาของ OECD (2023) ที่ระบุว่าบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายและปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2. กรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2564) ได้นำเสนอกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐที่ครอบคลุม 4 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) Digital Literacy 2) Digital Technology 3) Digital Transformation และ 4) Digital Innovation โดยแต่ละมิตินี้มีองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงกันและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัลที่ครบถ้วนรอบด้าน

3. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2567) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online Learning) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On-the-job Training) ซึ่งเป็นการผสมผสานวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2567) ได้เสนอกรอบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล โดยแบ่งการประเมินเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และ 4) การประเมินผลลัพธ์ (Results) เพื่อให้การประเมินมีความครอบคลุมและสามารถวัดผลการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม

5 ความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

การศึกษาของ Deloitte (2021) และการวิเคราะห์ของ พัชรินทร สิริสุนทร (2565) ได้ระบุความท้าทายสำคัญในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล ได้แก่ ความแตกต่างของช่วงวัยและทักษะพื้นฐาน การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร การวัดผลลัพธ์ของการพัฒนา และการรักษาบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลสูง ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการวางแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบด้านและเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะ 3 ด้านหลักที่จำเป็น คือ ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล และทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การพัฒนาควรอยู่ภายใต้กรอบแนวคิด 4 มิติ ได้แก่ Digital Literacy, Digital Technology, Digital Transformation และ Digital Innovation โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร และมีระบบการติดตามประเมินผลที่ครอบคลุมทั้ง 4 ระดับตั้งแต่ปฏิกิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม จนถึงผลลัพธ์

ทั้งนี้ ความท้าทายสำคัญที่ต้องพิจารณาในการวางแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล ได้แก่ ความแตกต่างของช่วงวัยและทักษะพื้นฐาน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่อาจแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากร ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรที่อาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาอย่างทั่วถึง ความยากในการวัดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมของการพัฒนา และการรักษาบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลสูงซึ่งมักมีโอกาสดำเนินการที่ดีกว่าจากภาคเอกชน การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมทักษะพื้นฐาน แต่ต้องเป็นการยกระดับความสามารถและทัศนคติในภาพรวม เพื่อสร้างกำลังคนพร้อมขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างยั่งยืน

กรณีศึกษาความสำเร็จของหน่วยงานต้นแบบในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

การศึกษาจาก กรณีศึกษาความสำเร็จของหน่วยงานต้นแบบ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะช่วยให้เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมและได้รับแรงบันดาลใจในการนำไปประยุกต์ใช้ หน่วยงานเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่จับต้องได้จากการลงทุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างจริงจัง ดังนี้

1. กรณีศึกษาที่ 1: DBS Bank ประเทศสิงคโปร์

Cheng (2021) ได้ศึกษาว่า DBS Bank ได้รับการยอมรับว่าเป็นธนาคารดิจิทัลชั้นนำของเอเชีย โดยมีการดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่โดดเด่น คือการจัดตั้งโครงการ DBS Academy ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลแบบครบวงจร ทั้งการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการคิดเชิงนวัตกรรม มีการลงทุนกว่า 20 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ในการพัฒนาพนักงานกว่า 12,000 คน ผลลัพธ์ที่ได้คือพนักงานสามารถสร้างนวัตกรรมบริการที่ตอบโจทย์ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กรณีศึกษาที่ 2: Microsoft Thailand

Microsoft Thailand (2022) ได้ริเริ่มโครงการ 'Digital Transformation for Thai Workforce' โดยร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรไทย มีการจัดทำหลักสูตรออนไลน์ฟรี การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการมอบประกาศนียบัตรรับรองทักษะ ส่งผลให้มีผู้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลมากกว่า 100,000 คนในระยะเวลา 2 ปี

3. กรณีศึกษาที่ 3: SCB Academy

SCB Thailand (2022) รายงานว่าธนาคารไทยพาณิชย์ได้จัดตั้ง SCB Academy เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลของพนักงาน มีการพัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุมตั้งแต่ทักษะพื้นฐานจนถึงทักษะ

ขั้นสูง เช่น Data Analytics, AI และ Blockchain โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ทำให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จจากกรณีศึกษา

จากกรณีศึกษาทั้งหมด ภาณุวัฒน์ ปลั่งกลาง (2565) สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จได้ดังนี้: 1) การกำหนดเป้าหมายและแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ชัดเจน 2) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาบุคลากร 3) การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรภายนอก 4) ระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

กรณีศึกษาของ DBS Bank, Microsoft Thailand และ SCB Academy แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการลงทุนอย่างจริงจัง และมีเป้าหมายชัดเจน ในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร โดย DBS Bank เน้นการพัฒนาแบบครบวงจรผ่าน DBS Academy จนนำไปสู่นวัตกรรมบริการ Microsoft Thailand มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลในวงกว้าง และ SCB Academy สร้างศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทักษะหลากหลายด้วยรูปแบบผสมผสาน

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้สร้างโอกาสและความท้าทายให้การบริหารราชการไทย จากการศึกษาพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายมิติ ทั้งด้านการให้บริการประชาชน การบริหารจัดการภายใน และการพัฒนาบุคลากร **ประการแรก** การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการได้ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการลดขั้นตอน ระยะเวลา และต้นทุนในการให้บริการ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ยังพบความท้าทายในด้านความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน การปรับปรุงกฎระเบียบ และการสร้างความเชื่อมั่นในการใช้บริการดิจิทัล **ประการที่สอง** การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล จำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งทักษะดิจิทัลพื้นฐานและทักษะเฉพาะทางให้กับบุคลากรทุกระดับ ควบคู่ไปกับการสร้างทัศนคติที่เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างของช่วงวัย พื้นฐานความรู้ และบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล **ประการที่สาม** จากกรณีศึกษาหน่วยงานต้นแบบทั้ง ในประเทศ และต่างประเทศ พบปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และแผนงานที่ชัดเจน การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ และการมีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. การบูรณาการแผนพัฒนาดิจิทัลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ - รัฐบาลควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566-2570 อย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับระดับความสามารถและความต้องการของหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณเฉพาะสำหรับการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสร้างระบบการติดตามวัดผลการพัฒนาที่ชัดเจน

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา - ควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในรูปแบบไตรภาคีระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการทักษะดิจิทัลในอนาคต จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากร (Talent Exchange Program) และสร้างศูนย์นวัตกรรมดิจิทัลภาครัฐ

(Government Digital Innovation Hub) ที่เป็นนัฒที่สำหรบัการทดลองนวัตกรรมและแลกเปลี่ยนความรูัระหว่างทุกภาคส่วน

3. การปรบัปรุงกฎระเบียบและสร้างมาตรการจูงใจเพื่อเร่งการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล - ควรเร่งทบทวนและปรบัปรุงกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานในรูปแบบดิจิทัล โดยเฉพาะในประเด็นการรับรองเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ เช่น การให้รางวัลหน่วยงานต้นแบบด้านดิจิทัล การจัดสรรงบประมาณพิเศษสำหรบัโครงการนวัตกรรมดิจิทัล และการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรบับุคลากรที่มีผลงานด้านการพัฒนาดิจิทัลที่โดดเด่น เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมะมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2564). การปฏิรูประบอบราชการไทยในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2565). ความท้าทายในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย: การวิเคราะห์เชิงนโยบาย. วารสารการบริหารรัฐกิจ, 14(2), 78-95.
- ปริญญญา เทวานฤมิตรกุล. (2567). การพัฒนาการให้บริการภาครัฐในยุคดิจิทัล. วารสารนโยบายสาธารณะ, 12(1), 78-95.
- พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2565). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย: กรณีศึกษาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 20(1), 205-230.
- ไพบุลย์ เกียรติโกมล. (2566). ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 21(2), 45-62.
- ภาณุวัฒน์ ปลั่งกลาง. (2565). Digital Government Transformation: แนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการ, 10(1), 79-96.
- วิจิต หล่อจิระชุมณ์กุล. (2567). การบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐในยุคดิจิทัล. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 12(1), 112-129.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2567). การประเมินเพื่อการพัฒนา: หลักการและแนวปฏิบัติสำหรบัองค์กรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2564). การพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัลภาครัฐ: กรณีศึกษาประเทศไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 19(2), 1-30.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2566). การปฏิรูประบอบราชการดิจิทัล: ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง. วารสารรัฐศาสตร์, 44(1), 45-62.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2567). แนวทางการพัฒนาข้าราชการดิจิทัล 2024-2025. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ. (2565). รายงานการสำรวจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในหน่วยงานภาครัฐประจำปี 2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2565). รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในภาครัฐไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2566). การกำหนดนโยบายสาธารณะในยุคดิจิทัล. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 21(1), 15-32.

- สำนักงาน ก.พ. (2566). รายงานผลการศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2566). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2565). การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของข้าราชการไทย. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, 14(2), 179-204.
- Cheng, W. (2021). Digital transformation in banking: A case study of DBS Bank. *Journal of Digital Banking*, 1(3), 45-62.
- Deloitte. (2021). Digital Skills Development in Public Sector: Global Trends and Challenges. Deloitte Public Sector Research.
- McKinsey & Company. (2022). Digital Government: Implementing Digital Transformation in Public Sector. Washington, D.C.: McKinsey Center for Government.
- Microsoft Thailand. (2022). Digital Transformation for Thai Workforce: Impact Report 2021-2022. New York: Microsoft Corporation.
- OECD. (2022). Digital Government Studies: Digital Technologies in Public Administration. Paris: OECD Publishing.
- _____. (2023). Measuring Digital Government Performance. Paris: OECD Digital Government Studies.
- _____. (2023). Skills for a Digital Public Sector. Paris: OECD Digital Government Studies.
- SCB Thailand. (2022). รายงานประจำปี 2021: การพัฒนาบุคลากรสู่ยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: ธนาคารไทยพาณิชย์.
- World Bank. (2022). Digital Government Readiness Assessment: A Framework for Developing Countries. World Bank Group.
- _____. (2023). Building Digital Capabilities in Government: A Framework for Action. World Bank Digital Government Series.
- World Economic Forum. (2023). Government Digital Transformation: Agenda for Action. WEF Report.