

## Guidelines for Developing Tourism Management in the Next Normal Era of Pattaya City, Chonburi Province according to Bhavana 4

Anna Rattana<sup>1</sup> and Phrakrunivitsinlkhan<sup>2</sup>

Received: September 02, 2024

Revised: June 06, 2025

Accepted: June 09, 2025

### Abstract

This research article aimed to present the development guidelines for tourism management in the Next Normal era of Pattaya City, Chonburi Province according to Bhavana 4. This research was a mixed-methods study, using a document study, distributing a questionnaire with a reliability value of 0.975 to a sample group of 400 people aged 18 and over living in Pattaya City, Chonburi Province. The sample was purposively selected from 4 constituencies of Pattaya City, 100 people per constituency. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. In-depth interviews were conducted with 17 key informants, and non-participant observation. Descriptive content analysis was used. The research results found that 1) in the aspect of accommodation service (physical and social), Kayabhavana should include additional safety measures both inside and outside the accommodation; 2) In terms of tourism activities (regulations and Silabhavana, tourism management supervision, meditation, Cittabhavana and

---

<sup>1</sup> ICBC (Thai) Leasing Company Limited

<sup>2</sup> Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: annar.kas@gmail.com

tourism promotion policy: Panyabhavana; they should be developed in a tangible way and must support each other); 3) in the aspect of facilities (physical and social), Kayabhavana and regulations: Silabhavana), it was about taking care of the area to be ready to receive tourists and having continuous and tangible regulation and regulations; 4) in terms of attraction (tourism management supervision): Cittabhavana and tourism promotion policy: Panyabhavana), the area should be developed in conjunction with the development of the quality of life of local people; and 5) in terms of travel to tourist attractions (physical and social: Kayabhavana), it was convenient to have a traffic structure that was appropriate for tourism management.

**Keywords:** Guidelines for Tourism Management Development, Next Normal Era, Pattaya City, Bhavana 4

## แนวทางพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามหลักภาวนา 4

แอนนา รัตน์ะ<sup>2</sup> และพระครูนิวริฐศีลขันธ<sup>3</sup>

Received: September 02, 2024

Revised: June 06, 2025

Accepted: June 09, 2025

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีตามหลักภาวนา 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการศึกษาในเชิงเอกสาร การแจกแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.975 กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไปอาศัยอยู่ในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามเขตเลือกตั้งของเมืองพัทยา จำนวน 4 เขต ๆ ละ 100 คน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 17 คน และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการบริการที่พัก (ด้านกายภาพและสังคม: กายภาวนา ควรมีการเพิ่มเติมในเรื่องของความปลอดภัยของที่พักรทั้งภายในและภายนอกที่พักต้อง 2) ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (ด้านระเบียบ ข้อบังคับ: ศีลภาวนา, ด้านการกำกับดูแลการจัดการท่องเที่ยว, จิตภาวนา และด้านนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว: ปัญญาภาวนา ควรมีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และต้องหนุนเสริมกันและกัน) 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (ด้านกายภาพและสังคม: กายภาวนา และด้านระเบียบ ข้อบังคับ: ศีลภาวนา) เป็นการดูแลพื้นที่ให้พร้อมรับนักท่องเที่ยว และมีกำกับในเชิงระเบียบ ข้อบังคับอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม) 4) ด้าน

<sup>1</sup> บริษัท ลีสซิ่ง ไอซีบีซี (ไทย) จำกัด

<sup>2</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: annar.kas@gmail.com

สิ่งดึงดูดใจ (ด้านการกำกับดูแลการจัดการท่องเที่ยว: จิตภาวนา และด้านนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว: ปัญญาภาวนา) ควรมีการพัฒนาพื้นที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ และ 5) ด้านการเดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยว (ด้านกายภาพและสังคม: กายภาวนา) เป็นการอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดโครงสร้างการจราจรที่เหมาะสมกับการจัดการท่องเที่ยว

**คำสำคัญ:** แนวทางพัฒนาการจัดการท่องเที่ยว, ยุค Next Normal, เมืองพัทยา, หลักภาวนา 4

## บทนำ

การบริหารเมืองพัทยาได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนผ่านวิสัยทัศน์เมืองพัทยา “นครศูนย์กลางเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน ยั่งยืนและน่าอยู่สำหรับทุกคน” และแผนพัฒนาเมืองพัทยา (พ.ศ.2561-2565) เป็นแผนปฏิบัติการพัฒนาเมืองพัทยา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการเมืองพัทยาที่ครอบคลุมด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการ ด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยว ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม ด้านวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านกฎหมาย สอดรับกับแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนาภาคตะวันออก แผนพัฒนาภาคตะวันออก 1 แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนากององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังไว้ร่วมกัน ด้วยวาระแห่งการร่วมคิด ร่วมทำ ตาม 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพมนุษย์ สังคม พร้อมผสมผสานความร่วมมือของภาคีเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยยังคงสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของเมืองพัทยา สังคม และองค์กรเมืองพัทยาอย่างสมดุลต่อเนื่อง (เมืองพัทยา, 2566) ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 90 ประกอบอาชีพด้านการค้าและการบริการนักท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ นอกเหนือจากนั้นประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การประมง และการค้าขาย โดยอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่สุดของเมืองพัทยา ปัจจุบันมีการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมากกว่าร้อยละ 90 ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน

(จปฐ.) ของกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า ในปี พ.ศ. 2562 รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี ระดับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีรายได้เฉลี่ย 245,331.37 บาท/คน/ปี ก่อนจะเจอเหตุการณ์โควิด-19 เมืองพัทยานักท่องเที่ยวเข้ามามากกว่า 18 ล้านคนต่อปี กระทั่งมีการล็อกดาวน์เมื่อช่วงปีที่แล้ว จำนวนนักท่องเที่ยวลดลงจนกลายเป็นศูนย์ ทำให้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ จากภาครัฐเพื่อแก้ไขและเยียวยาผู้ประกอบการและนักท่องเที่ยวจากสถานการณ์โควิด-19

เมืองพัทยาเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการการท่องเที่ยว แต่สถานการณ์โควิดจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกชะลอตัวกว่าที่คาดไว้เดิมมาก ภาคการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลกระทบรุนแรงต่อธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการท่องเที่ยวภาคการท่องเที่ยวเป็นการประกอบตัวเพื่อความอยู่รอดโดยจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือด้านสภาพคล่องจากทั้งภาครัฐและสถาบันการเงินการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่อาจลุกลามและส่งผลกระทบมากกว่าที่ประเมินไว้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) โดยเฉพาะธุรกิจบริการที่มีปริมาณมากในปัจจุบัน เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับด้านการท่องเที่ยว โรงแรมและที่พัก ร้านอาหารและภัตตาคาร ได้รับผลกระทบก่อนธุรกิจอื่น ๆ ความไม่มั่นใจในนโยบายทางเศรษฐกิจ และการเลิกจ้างงานจากการปิดกิจการชั่วคราว อันส่งผลกระทบต่อรายได้ และการใช้จ่ายของผู้บริโภค (ศิริณี เมฆลอย, 2565) ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กเป็นโรงแรมที่ใช้เงินทุนไม่มากแต่ลงทุนทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการดีไซน์ที่แตกต่าง และการใส่ใจในเรื่องบริการ เป็นทางเลือกที่ดึงดูดสำหรับเจ้าของเงินทุนรายเล็กในการแข่งขันกับโรงแรมที่มีอำนาจทุนและการตลาดมากกว่า ในปัจจุบันกลับประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อการดำเนินธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กเองไม่สามารถรองรับและตอบสนองได้ตรงความต้องการของลูกค้า เป็นผลให้ลูกค้าเกิดความลังเลและไม่แน่ใจในการเข้าใช้บริการ จนถึงปฏิเสธการใช้บริการ ทำให้ธุรกิจไม่ถูกเป็นตัวเลือกในการเข้าใช้บริการของลูกค้า ทำให้ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ (พงษ์มนัส ดือด, 2563)

การศึกษาจากสถานการณ์ดังกล่าวที่ส่งผลให้ภาคส่วนต่าง ๆ ที่ต้องประสบกับภาวะหยุดชะงักลง แม้ว่าจะได้มีการเยียวยา ช่วยเหลือจากภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อวิถีชีวิตของประชาชนและนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาและการปรับตัวที่จะรับกับ

สถานการณ์วิถีชีวิตใหม่ของประชาชนเป็นประเด็นที่ทุกฝ่ายต้องมีความตระหนักและรีบดำเนินการหามาตรการเพื่อเป็นแนวทางในการรับมือกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รองรับการขยายตัวของธุรกิจด้วยการจัดการอย่างเป็นระบบและการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน อันจะเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ และการประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น ๆ ภายใต้อาณาเขตลุ่มที่ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของทรัพยากรการท่องเที่ยวต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีตามหลักทฤษฎี 4

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย

1. การศึกษาในเชิงเอกสาร โดยทำการทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนพัฒนาเมืองพัทยา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา แนวคิด ทฤษฎีการท่องเที่ยว แนวคิดพฤติกรรมการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ และหลักทฤษฎี 4 เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีตามหลักทฤษฎี 4 ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไปอาศัยอยู่ในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามเขตเลือกตั้งของเมืองพัทยา จำนวน 4 เขต ๆ ละ 100 คน จากประชากรที่เป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไปอาศัยอยู่ในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 80,617 คน (ฝ่ายทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน สำนักปลัดเมืองพัทยา, 2566) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง

0.8-1.0 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย คือ สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิง คือ สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและตัวแทนชุมชน จำนวน 17 คน และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจน สามารถอธิบายเสริมสนับสนุน ข้อโต้แย้งต่าง ๆ และเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ รวมถึงการเสนอแนะข้อคิดเห็นในประเด็นที่มีข้อขัดแย้ง หรือเห็นควรเพิ่มเติมให้ชุดความรู้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตัวแปรศึกษาคือ การจัดการท่องเที่ยวตามแนวคิด 5A โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสรุปผลการวิจัยตามกระบวนการศึกษา ดังนี้

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.25 อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นระดับ ปวส. / ปริญญาตรี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75 อาชีพ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.25

ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และระดับความคิดเห็นต่อการจัดการท่องเที่ยว ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ขณะที่ความสัมพันธ์ของหลักทฤษฎี 4 กับการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของ

เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $R = .88^{**}$ ) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่เรียงตามค่าความสัมพันธ์สูงสุด ดังนี้

1) หลักภาพนา 4 ด้านกายภาพและสังคม และด้านระเบียบ ข้อบังคับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งดึงดูดใจ อยู่ในระดับสูงมาก ( $R = .83^{**}$ ) เท่ากันทั้ง 2 ด้าน

2) หลักภาพนา 4 ด้านการกำกับดูแลการจัดการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการเดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยว อยู่ในระดับสูงมาก ( $R = .82^{**}$ )

3) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ระดับน้อยที่สุด คือ หลักภาพนา 4 ด้านกายภาพและสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการบริการที่พัก อยู่ในระดับสูงปานกลาง ( $R = .55^{**}$ )

เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสัมพันธ์จากน้อยไปหามาก ซึ่งผู้วิจัยได้นำด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดไปเป็นประเด็นแรกในการตั้งข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางที่เหมาะสม โดยพบว่า แนวทางพัฒนาการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีตามหลักภาพนา 4 ประกอบด้วย

ด้านการบริการที่พัก (ด้านกายภาพและสังคม: กายภาพนา เป็นการปรับเปลี่ยน และเพิ่มเติมในเรื่องของความปลอดภัยของที่พักรทั้งภายใน และภายนอกที่พักต้องมีความสัปปายะ และมีความเหมาะสมกับบริบทการจัดการท่องเที่ยวของเมืองพัทยา และไม่ทำลายคุณค่าทางการท่องเที่ยว) ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนการจัดโปรโมชั่นการท่องเที่ยว รวมทั้งที่พัก และกิจกรรมการท่องเที่ยวในช่วงเทศกาล และนอกช่วงเทศกาลเพื่อเป็นทางเลือกให้นักท่องเที่ยว

2. การสนับสนุนการกำกับมาตรฐานความปลอดภัยที่พักด้านสาธารณสุขผ่านเกณฑ์มาตรฐาน SHA+

3. การสนับสนุนการเตรียมพร้อม การเพิ่มความหลากหลาย และความปลอดภัยในการจัดการที่พัก/โรงแรม เพื่อรองรับความต้องการของนักท่องเที่ยว

4. การส่งเสริมการกำกับมาตรฐานการให้บริการของสถานบริการประเภทที่พัก/โรงแรม/รีสอร์ท

5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ประกอบการด้านที่พัก กับผู้ประกอบการด้านอาหารในท้องถิ่น เพื่อสร้างจุดเด่นในการส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยว

ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (ด้านระเบียบ ข้อบังคับ: ศิลปาวนา, ด้านการกำกับดูแลการจัดการท่องเที่ยว: จิตภาวนา และด้านนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว: ปัญญาภาวนา เนื่องจากเป็นการมองแบบรอบด้านเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ในแต่ละด้านจึงต้องหนุนเสริมกันและกัน) ประกอบด้วย

1. การพัฒนาสู่เมืองแห่งการท่องเที่ยวที่มีกิจกรรม กีฬา สันทนาการที่หลากหลาย และสร้างประสบการณ์ทางการท่องเที่ยว เพื่อให้ท่องเที่ยวได้อย่างอุ่นใจ ปลอดภัย รวมถึงมีการกำหนดมาตรการควบคุม กำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐานและบังคับใช้อย่างเท่าเทียม

2. การส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการ ให้ผู้ประกอบการรายใหญ่ช่วยเหลือผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กเพื่อให้คำแนะนำ ช่องทางการตลาด และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการตลาดของผู้ประกอบการรายใหญ่

3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และผู้ประกอบการในการยึดถือประโยชน์ของคนพหุเป็นอันดับแรก เน้นนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ มีการจัดสรรผลประโยชน์มีความเท่าเทียม เป็นธรรม และร่วมยกระดับมาตรฐานการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวเพื่อสร้างความประทับใจ และตัดสินใจกลับมาเที่ยวซ้ำ

4. การวางแผนหรือกำหนดมาตราเยียวจากภาครัฐที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ และความแตกต่างของแต่ละกิจการ อย่างเหมาะสม ทัวถึง และเป็นธรรม เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและประชาชนในพื้นที่เมืองพัทยาให้สามารถดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

5. การสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ และส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถทางการตลาดให้แก่ผู้ประกอบการ และประชาชนในพื้นที่

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (ด้านกายภาพและสังคม: กายภาวนา และด้านระเบียบ ข้อบังคับ: ศิลปาวนา เป็นการดูแลจัดพื้นที่ทางการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสมพร้อมรับนักท่องเที่ยว

ขณะที่จำเป็นต้องกำกับในเชิงระเบียบ ข้อบังคับในการนำไปสู่การปฏิบัติงานประจำเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม) ประกอบด้วย

1. ภาครัฐควรมีการจัดให้บริการพื้นที่สาธารณะให้เกิดเป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองสำหรับการท่องเที่ยวแบบครอบครัว

2. ภาครัฐควรมีการส่งเสริมมาตรการป้องกันภัยจากมิจฉาชีพ และจัดทีมเชิงรุก เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้นักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการและประชาชนได้มากขึ้น

3. ภาครัฐควรมีการส่งเสริมในพื้นที่ควรส่งเสริม และร่วมกัน ฝึกอบรมและสมัครเป็นอาสาสมัครตำรวจให้ครอบคลุมทุกวัย ทุกสัญชาติเพื่อเพิ่มจำนวนในการดูแล และอำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยว จะเป็นการทำงานเชิงรุกที่สร้างความเชื่อมั่น และป้องปรามในพื้นที่

ด้านสิ่งดึงดูดใจ (ด้านการกำกับดูแลการจัดการท่องเที่ยว: จิตภavana และด้านนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว: ปัญญาภavana ซึ่งเป็นการพัฒนาพื้นที่ควบคู่ไปกับการดูแล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล และกลุ่มบุคคล) ประกอบด้วย

1. ภาครัฐควรมีการเตรียมความพร้อมของแหล่งท่องเที่ยวในการรองรับการท่องเที่ยว เพื่อให้ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเมืองพัทยา

2. ภาครัฐควรมีการนำเทคโนโลยีขยายผลกับกลุ่มประชาชน ผู้ประกอบการ และแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม ทุกวัย เพื่อเป็นหลักประกันสุขภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

ด้านการเดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยว (ด้านกายภาพและสังคม: กายภavana เป็นการอำนวยความสะดวก และการจัดโครงสร้างการจราจรที่เหมาะสมกับการจัดการท่องเที่ยว) ภาครัฐควรมีการกำกับการปรับปรุง พัฒนาเส้นทางคมนาคมทางบก และทางน้ำเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง และสร้างทางเลือกในการท่องเที่ยว

## อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางพัฒนาการจัดการท่องเที่ยว ยุค Next Normal ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี หลักภavana 4 พบว่า

ด้านการบริการที่พัก (ด้านกายภาพและสังคม: กายภาวนา เป็นการปรับเปลี่ยน และเพิ่มเติมในเรื่องของความปลอดภัยของที่พักรทั้งภายใน และภายนอกที่พักรต้องมีความสัปปายะ และมีความเหมาะสมกับบริบทการจัดการท่องเที่ยวของเมืองพัทยา และไม่ทำลายคุณค่าทางการท่องเที่ยว) ประกอบด้วย การสนับสนุนการจัดโปรโมชันการท่องเที่ยว รวมทั้งพักร และกิจกรรมการท่องเที่ยวในช่วงเทศกาล และนอกช่วงเทศกาลเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ักท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยแรงจูงใจในการท่องเที่ยวแบบอิสระของักท่องเที่ยวในยุค COVID-19 ของณัฐกาญจน์ นวลจันทร์ (2566) พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยดึงดูดเกี่ยวกับมาตรการกระตุ้นการท่องเที่ยว “โครงการเราเที่ยวด้วยกัน” โดยรัฐบาลสนับสนุนค่าโรงแรม 40% ของราคาที่พัก เป็นแรงจูงใจในระดับมากที่สุด และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ประกอบการด้านที่พัก กับผู้ประกอบการด้านอาหารในท้องถิ่น เพื่อสร้างจุดเด่นในการส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยว ขณะที่กรวรรณ ใจยาว (2564) พบว่า ท่ามกลางการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 คนในพื้นที่มีความยินดีต้อนรับักท่องเที่ยว อย่างไรก็ตามคนในพื้นที่ยังคงต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการทางสาธารณสุขอย่างเข้มงวดในการคัดกรองักท่องเที่ยว หน่วยงานด้านการท่องเที่ยวสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการสนับสนุนนโยบายหรือกิจกรรมทางการท่องเที่ยวเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและปรับปรุงมาตรการทางสาธารณสุขเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่คนในพื้นที่

ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (ด้านระเบียบ ข้อบังคับ: ศิลภาวนา, ด้านการกำกับดูแลการจัดการท่องเที่ยว: จิตภาวนา และด้านนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว: ปัญญาภาวนา เนื่องจากเป็นการมองแบบรอบด้านเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ในแต่ละด้านจึงต้องหนุนเสริมกันและกัน) ประกอบด้วย การสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ และส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถทางการตลาดให้แก่ผู้ประกอบการ และประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลก และเมืองสร้างสรรค์โลก โดยชุมชนเมืองเก่าสุโขทัย สำหรับฐานวิถีชีวิตใหม่หลังสถานการณ์โควิด 19 ของเฉลิมพล ศรีทอง, อีรพงษ์ เทียงสมพงษ์ (2564) พบว่า ควรมีการพัฒนาทักษะ เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร และผู้ประกอบการภายในชุมชนเพื่อรองรับักท่องเที่ยว ยังสอดคล้องกับงานวิจัยรูปแบบการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวบนพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษใน จังหวัดสงขลา ของทัศนีย์ ปิยะเจริญเดช (2564) พบว่า ควรให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน ประกอบด้วยสร้างความประทับใจและค่านิยม ให้ความช่วยเหลือแก่ักท่องเที่ยว

ในเรื่องการจ้างหรือการบริการที่แพงเกินกว่าเหตุหรือถูกเอารัดเอาเปรียบและมีนโยบายเชิญชวนให้นักเที่ยวได้กลับมาเที่ยวอีกครั้ง

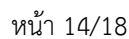
**ด้านสิ่งแวดล้อมและความสะอาด** (ด้านกายภาพและสังคม: กายภาพ และด้านระเบียบข้อบังคับ: ศิลปาวนา เป็นการดูแลจัดพื้นที่ทางการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสมพร้อมรับนักท่องเที่ยว ขณะที่จำเป็นต้องกำกับในเชิงระเบียบ ข้อบังคับในการนำไปสู่การปฏิบัติงานประจำเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม) ประกอบด้วย ภาศึเครือข่ายในพื้นที่ควรกันส่งเสริม และร่วมกันฝึกอบรมและสมัครเป็นอาสาสมัครตำรวจให้ครอบคลุมทุกวัย ทุกสัญชาติเพื่อเพิ่มจำนวนในการดูแลและอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว จะเป็นการทำงานเชิงรุกที่สร้างความเชื่อมั่น และป้องปรามในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยววิถีถิ่น วิถีไทยเพื่อสร้างอัตลักษณ์ใหม่ของเส้นทางท่องเที่ยวเมืองร้อยเกาะ ของสุนิษา กลิ่นขจรและทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา (2561) พบว่า ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และประชาชนในพื้นที่ มีความคิดเห็นต่อการจัดการท่องเที่ยวด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยว

**ด้านสิ่งแวดล้อม** (ด้านการกำกับดูแลการจัดการท่องเที่ยว: จิตภาวนา และด้านนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว: ปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นการพัฒนาพื้นที่ควบคู่ไปกับการดูแล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล และกลุ่มบุคคล) ประกอบด้วย ภาครัฐควรมีการเตรียมความพร้อมของแหล่งท่องเที่ยวในการรองรับการท่องเที่ยว เพื่อให้ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเมืองพัทยา สอดคล้องกับดลยา จาตุรงค์กุล (2565) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจการท่องเที่ยววิเคราะห์ได้ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 การท่องเที่ยวและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ 2 ปัจจัย ด้านจิตวิทยา ปัจจัยที่ 3 ทรัพยากรของแหล่งท่องเที่ยว และปัจจัยที่ 4 การส่งเสริมการตลาดแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมและกระตุ้นการท่องเที่ยวในเชิงเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้น การรวมกลุ่มอาชีพระหว่างชุมชนท่องเที่ยวด้วยกัน และธุรกิจท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ของภักชดา พูนสุวรรณ (2566) พบว่า ชุมชนมีบทบาทหลักและสำคัญในการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน

ด้านการเดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยว (ด้านกายภาพและสังคม: กายภาพนา เป็นการอำนวยความสะดวก และการจัดโครงสร้างการจราจรที่เหมาะสมกับการจัดการท่องเที่ยว) ภาครัฐควรมีการกำกับกับการปรับปรุง พัฒนาเส้นทางคมนาคมทางบก และทางน้ำเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง และสร้างทางเลือกในการท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวไทยของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์ COVID-19 ระบาดครั้งที่ 1 ของวัฏจักร ญาณทศศิลป์ (2564) พบว่า มีปัจจัยด้านความต้องการความรู้สึกปลอดภัย (Safety Needs)

### องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้จากการวิจัย



## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรสนับสนุนนโยบาย “เมืองพัทยา ท่องเที่ยวปลอดภัย เที่ยวได้ทุก Season” ให้มีความสำคัญกับการดูแลรักษาความปลอดภัยสร้างความเชื่อมั่นในการเดินทางของนักท่องเที่ยว โดยกำหนดเป้าหมายการเป็น “เมืองท่องเที่ยวที่อุ่นใจ ปลอดภัย และเป็นธรรม”
2. ภาครัฐควรสนับสนุนนโยบาย “เมืองพัทยา Tourism Hub of ASEAN” โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียจากการท่องเที่ยวในเมืองพัทยาในทุกกลุ่มอาชีพ และทุกช่วงวัย และกำหนดเป้าหมายการนำเข้า “นักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ” สู่การเป็น “เมืองที่น่าเที่ยว และคนอยากมาอยู่”
3. ภาครัฐควรสนับสนุนนโยบาย “เมืองพัทยานวัตกรรมท่องเที่ยวในอุดมคติ” ที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในทุกมิติโดยเฉพาะการคมนาคมขนส่งที่ทั่วถึง และสะดวกสบาย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. เมืองพัทยานควรสนับสนุนการกำหนดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของที่พักทั้งภายใน และภายนอกที่พักต้องมีความเหมาะสมกับบริบทการจัดการท่องเที่ยวของเมืองพัทยา และไม่ทำลายคุณค่าทางการท่องเที่ยว
2. เมืองพัทยานควรสนับสนุนการกำหนดมาตรการควบคุม กำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และบังคับใช้อย่างเท่าเทียมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยว
3. เมืองพัทยานควรสนับสนุนการดูแลจัดพื้นที่ทางการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม พร้อมรับนักท่องเที่ยว ขณะที่จำเป็นต้องกำกับในเชิงระเบียบ ข้อบังคับในการนำไปสู่การปฏิบัติงานประจำเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม
4. เมืองพัทยานควรสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ควบคู่ไปกับการดูแล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวในเมืองพัทยา
5. เมืองพัทยานควรสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมทางบก และทางน้ำเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง และสร้างทางเลือกในการท่องเที่ยว

## เอกสารอ้างอิง

- กรวรรณ ใจยาว. (2564). อิทธิพลของการรับรู้ความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวของคนในพื้นที่เกาะลันตา จังหวัดกระบี่: บทบาทของทัศนคติในฐานะตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม). วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เฉลิมพล ศรีทอง, อีรพงษ์ เทียงสมพงษ์. (2564). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลก และเมืองสร้างสรรค์โลก โดยชุมชนเมืองเก่าสุโขทัย สำหรับฐานวิถีชีวิตใหม่หลังสถานการณ์โควิด 19. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 15(2), 103-114.
- ณัฐกาญจน์ นวลจันท. (2566). แรงจูงใจในการท่องเที่ยวแบบอิสระของนักท่องเที่ยวในยุค COVID-19. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ในยุคสังคมดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก [http:// journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4114/2713](http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4114/2713)
- ดลยา จาตุรงค์กุล. (2565). การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจท่องเที่ยวเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(2), 1-16.
- ทัศนีย์ ปิยะเจริญเดช. (2564). รูปแบบการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวบนพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษใน จังหวัดสงขลา. (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธวัชรรัตน์ ญาณทศศิลป์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวไทยของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์ COVID-19 ระบาดครั้งที่ 1. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ฝ่ายทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน สำนักปลัดเมืองพัทยา. (2566). *จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pattaya.go.th/หน่วยงาน-และการติดต่อรา/สำนักปลัดเมืองพัทยา/>
- พงษ์มนัส ดือด. (2563). ผลกระทบของการแพร่ระบาดโรคไวรัสโคโรนา 2019 ต่อการประกอบอาชีพบริการจัดส่งอาหาร. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 7(6), 131-144.
- ภักชดา พูนสุวรรณ. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา. (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เมืองพัทยา. (2566). *แผนพัฒนาเมืองพัทยา (พ.ศ.2561-2565)*. (อัดสำเนา)
- ศิริณี เมฆลอย. (2565). กลยุทธ์ทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการโรงแรมขนาดเล็กจากสถานะการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 474-488.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19*. เข้าถึงได้จาก <http://ittdashboard.nso.go.th/covid19survey.php>
- สุนิชา กลิ่นขจรและทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยววิถีถิ่น วิถีไทยเพื่อสร้างอัตลักษณ์ใหม่ของเส้นทางท่องเที่ยวเมืองร้อยเกาะ. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(3), 3228-3241.



# บวรพัฒน์

# **Guidelines for Situational Leadership Development Affecting the Administrative Effectiveness of the Educational Opportunity Expansion Schools in Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province, Area 1, according Sappurisdhamma 7**

Queenna Srisawat<sup>1</sup> Phra Maha Udon Uttaro<sup>2</sup> and Winai Tongmun<sup>3</sup>

Received: July 30, 2024

Revised: October 17, 2024

Accepted: June 09, 2025

## **Abstract**

The purposes of this research article were 1) to study the leadership status; 2) to compare opinions on leadership affecting the effectiveness of management; and 3) to propose guidelines for developing leadership according to the situation that affected the effectiveness of the Educational Opportunity Expansion Schools in Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province, area 1 according to Sappurisdhamma 7. This research was the mixed-methods research by distributing questionnaires with a reliability of 0.95 to a sample group of 226 people. The sample size was determined from the Crazy Morgan table and the proportional grouping. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test with one-way analysis of variance. The qualitative research used in-depth interviews with 9 informants. The research results found that 1) the situational leadership of administrators affecting the effectiveness of the administration of the educational

---

<sup>1-3</sup> Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: squeen959@prachuabwit.ac.th, Tel. 083-3908042

opportunity expansion schools in Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province, Area 1, was at a high level overall ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.48); 2) the comparison of opinions of school administrators and teachers on the situational leadership of administrators affecting the effectiveness of administration, classified by gender, age, work experience, and different sizes of the school, was not different, overall; 3) the development guidelines for situational leadership that affected effectiveness according to Sappurisdhamma 7 found that there were 4 aspects as follows: 1) in terms of command, administrators should plan and define teachers' duties according to the knowledge, abilities, and aptitudes of each teacher; 2) in the aspect of selling ideas, administrators should assign tasks, have clear and appropriate scope, and should try to complete the work without giving up even when encountering problems and obstacles in the work; 3) in terms of participation, administrators should plan and set strategic policies, support and assist teachers systematically; 4) in the aspect of assignment, administrators should define the objectives of the assignment, set work standards, and define the desired results. They should analyze the problems of working with teachers.

**Keywords:** Leadership, Situational Leadership, Administrative Effectiveness

# แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ควินณา ศรีสวัสดิ์<sup>1</sup> พระมหาอุตร อุตตโร<sup>2</sup> และวินัย ทองมัน<sup>3</sup>

Received: July 30, 2024

Revised: October 17, 2024

Accepted: June 09, 2025

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี โดยการแจกแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครซีเมอร์แกน และการจัดกลุ่มแบบสัดส่วน สติติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 9 รูป/คน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.=0.48) 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่

<sup>2-3</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: squeen959@prachuabwit.ac.th, Tel. 083-3908042

ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามหลักหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสั่งการ ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดหน้าที่ครูตามความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน 2) ด้านการขยาคความคิด ผู้บริหารควรมอบหมายงาน มีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสม และควรมีพยายามทำงานให้สำเร็จ โดยท้อถอยแม้จะเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ สนับสนุนและช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบ และ 4) ด้านการมอบหมายงาน ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการมอบหมายงาน กำหนดมาตรฐานของงาน และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ควรวิเคราะห์ปัญหาการทำงานกับครู

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ประสิทธิภาพการบริหารงาน

## บทนำ

จากการที่โลกมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เด็กและเยาวชนได้รับผลกระทบจากปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ทำให้พฤติกรรมแตกต่างไปจากเด็กและเยาวชนในอดีต เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2558 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564 นั้นมีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัยใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ฉบับนี้ จึงได้มีการกำหนด

ยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ในขั้นตอนการกำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2520-2564) ข้างต้น ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายหลัก วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์นั้นจะเน้นให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2577) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574 กับทิศทางที่จะพัฒนาการศึกษาในมิติต่างๆ ทั้งในมิติด้านความมั่นคง มิติด้านเศรษฐกิจมิติด้านสังคมและมิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2552 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลยุคปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการเคลื่อนย้ายคนเงิน เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และครม.รู้อย่างเสรี จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองบนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ จึงพบว่าระบบการศึกษาประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ ครู หลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการถ่ายทอดความรู้ประเด็นสำคัญที่สุดใ้การปฏิรูปการศึกษานี้คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืนเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2533 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในพื้นที่ห่างไกลจากโรงเรียนเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในขณะนั้น ซึ่งรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

ทั้งหมด ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่สามารถเดินทางศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ห่างไกลได้พื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ในการดำเนินการดังกล่าวใช้อาคารสถานที่และบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา จากการดำเนินของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 จนถึงปีการศึกษา 2558 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ มีจำนวนถึง 30,816 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของไทย ได้กระจายไปสู่เยาวชนทั่วทุกพื้นที่ของประเทศอย่างทั่วถึง แต่ในขณะเดียวกัน จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ปัญหาด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ทั้งนี้ มีผลอันเนื่องมาจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เรื่องหลักสูตร ปัญหาการเรียนการสอนด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และด้านขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละกลุ่มสาระ ปัญหาการขาดแคลนครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาวิธีการหนึ่งที่โรงเรียนใช้แก้ปัญหา คือ ให้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ที่ไม่ได้จบวิชาเอกหรือวิชาโททางสังคมศึกษา มาปฏิบัติการสอน ขณะเดียวกันบางโรงเรียนมีบุคลากรน้อย ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ต้องรับผิดชอบในการสอนกลุ่มสาระอื่น ๆ ด้วย อาทิ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เป็นต้นซึ่งปัญหาในลักษณะดังกล่าวข้างต้น สามารถพบได้โดยทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอีกทั้ง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีสาระการเรียนรู้ย่อย 5 สาระประกอบด้วย สาระที่ 1 ศาสนา ศิลธรรม จริยธรรม สาระที่ 2 หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในสังคม สาระที่ 3 เศรษฐศาสตร์ สาระที่ 4 ประวัติศาสตร์ และสาระที่ 5 ภูมิศาสตร์ โดยในแต่ละสาระมีเนื้อหา และธรรมชาติของวิชาที่แตกต่างกัน ดังนั้น

หากให้ครูกลุ่มสาระอื่น 1 ที่ไม่ได้จบวิชาเอกหรือวิชาโททางสังคมศึกษา หรือครูสังคมศึกษาที่ต้องสอนหลาย ๆ รายวิชา จัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 นับว่าเป็นเรื่องยากการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้นั้น สถานศึกษาต้องเห็นความสำคัญของงานบริหารวิชาการเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัด จัดอันดับมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ดังที่ เย็นใจ เลาวณิช และพุลทรัพย์ นาคนาคา (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องให้ความสำคัญมากกว่าการบริหารงานด้านอื่น ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายด้วยประสิทธิภาพสูงสุด

ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นคุณลักษณะเฉพาะทางซึ่งจะต้องพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำทางการศึกษาให้ได้ครบถ้วนมากที่สุด เพื่อการผลักดันพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำเหล่านี้จะต้องมีความรับผิดชอบอย่างมั่นใจได้ว่าการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนจะเป็นสิ่งที่ ดีที่สุด เข้าใจแนวโน้มของชาติและของโลก รวมทั้งประเด็นต่าง ๆ ในการจัดตั้งระบบโรงเรียน ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลควรจะมีความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเปลี่ยนการศึกษาแนวทางการปฏิบัติในด้านกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการบุคลากร พฤติกรรมนักเรียน สภาพพื้นที่และการประชาสัมพันธ์ และวิธีการวิเคราะห์ความต้องการ (พรชัย เจตามาน, 2560) ในส่วนผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ.2560) ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 อยู่ในระดับคุณภาพพอใช้เนื่องจากกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนางานยังขาดความชัดเจน ไม่สะท้อนปัญหาขององค์กร มีบางสถานศึกษาประสบกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารพบปัญหาบ่อยและบ่อยครั้ง รู้สึกท้อแท้ และเบื่อหน่าย เมื่อเผชิญปัญหา ทำให้ผู้บริหารขาดความรอบคอบในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารยังไม่เข้าใจในหลักการบริหาร เป้าหมาย ภารกิจ วิสัยทัศน์ ตลอดจนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ ชัดเจน จึงส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ยอมปรับปรุง

พฤติกรรม อันจากความเคยชิน และผู้ได้บังคับบัญชาขาดจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำไปใช้บริหารโรงเรียนและสถานศึกษาอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้แน่ใจว่าทุกอย่างดำเนินไปอย่างราบรื่นและสม่ำเสมอในการจัดการ และบริหารโรงเรียน เกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกันและเป็นหลักธรรม สำหรับคนดี มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อการบริหารสถานศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (ชลิกา อิมินกุล, 2562)

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หลักสัปปุริสธรรม 7

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการเก็บข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณ (Qualitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บ ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียด แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากประชากร คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 35 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2565 มีจำนวนทั้งหมด 553 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครู จำนวน 226 คน โดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการจัดกลุ่มแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน 6 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา 3 รูป/คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

## สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสั่งการ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.=0.50) รองลงมา คือ ด้านการมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.=0.51) และด้านการขยความคิด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.=0.53) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D.=0.51) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อสภาพภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

| สภาพภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ<br>ประสิทธิผลการบริหารงาน | ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม |      |       |        |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------|-------|--------|
|                                                                            | $\bar{X}$                     | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| 1. ด้านการสั่งการ                                                          | 4.44                          | 0.50 | มาก   | 1      |
| 2. ด้านการขยาคความคิด                                                      | 4.43                          | 0.53 | มาก   | 3      |
| 3. ด้านการมีส่วนร่วม                                                       | 4.41                          | 0.51 | มาก   | 4      |
| 4. ด้านการมอบหมายงาน                                                       | 4.44                          | 0.51 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                        | 4.43                          | 0.48 | มาก   |        |

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ดังนี้

#### ด้านที่ 1 การสั่งการ

1) แนวทางการควบคุม กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน ส่งเสริมให้ครูสอนศิษย์ให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ในวิชาการต่าง ๆ อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัย ให้ครูร่วมมือกันในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติอย่างสม่ำเสมอ แจ้งผลการเรียนของศิษย์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบ และให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

2) แนวทางการตัดสินใจหลักในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ ผู้บริหารควรมีการจำแนกสาระสำคัญของปัญหาให้ความหมายหรือนิยามปัญหา รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ หาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยกำหนดขั้นตอนการแก้ปัญหอย่างชัดเจน โดยระดมแนวคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหามากมายจากผู้ร่วมงาน วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น ใช้สารสนเทศช่วยในการแก้ปัญหา รับรู้ถึงปฏิกิริยาตอบสนองต่อทางเลือกของผู้ได้บังคับบัญชา ประโยชน์ที่ได้รับจากทางเลือก และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอใช้ข้อมูลต่าง ๆ

#### ด้านที่ 2 การขायความคิด

3) แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของครูตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงาน มีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงาน

โครงการที่เป็นภารกิจ หลักของหน่วยงาน พิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนที่รับในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีความเหมาะสมกับงาน ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง และให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

4) แนวทางการสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะยากเกินความสามารถ โดยท้อถอยแม้จะเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน อาสาช่วยทำงานหรือกิจกรรมของชุมชน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ มาทำงานตรงเวลา หรือก่อนเวลาเสมอ ดูแลรักษาทรัพย์สินของทางโรงเรียนและใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างประหยัดสมเหตุสมผล ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สนับสนุน และให้คำแนะนำในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

### ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม

5) แนวทางการสนับสนุนและช่วยเหลือครูตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูพัฒนางานสอนของตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดแผนพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล (ID Plan) การนิเทศในการจัดการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู รักษาระเบียบวินัย ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการ

6) แนวทางการนำทางและติดตามการดำเนินงานของครูตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ ผู้บริหารควรวางแผนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ และกำกับดูแลให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ ดูแลให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนในวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ติดตามตรวจสอบ หรือสังเกตว่า ครูได้มีการเปลี่ยนแปลงการรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนรายบุคคล และส่งเสริมครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ กับบุคคลในชุมชน

#### ด้านที่ 4 การมอบหมายงาน

7) แนวทางการมอบหมายงานที่เหมาะสมและท้าทายตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการมอบหมายงาน โดยกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานของงาน และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ควรต้องกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์เป็นการกระตุ้นให้งานที่มอบหมายมีประสิทธิภาพ กำหนดวิธีการปฏิบัติงานและขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม กำหนดขอบข่ายงานเป็นการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน กำกับ ดูแลผู้รับมอบหมาย คอยช่วยเหลือผู้รับมอบหมาย และควรมอบหมายงานให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงานนั้น

8) แนวทางการให้คำแนะนำ ปรีกษา และสนับสนุนครูตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาการทำงานกับครู และวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่มีความสอดคล้องกับบริบทของการทำงานของครู และปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ควรสังเกตและบันทึกสิ่งที่สังเกตได้ตามสภาพในการปฏิบัติงานของครู ใช้คำถามกระตุ้นความคิดเห็นของครู เพื่อให้ครูวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถให้คำปรึกษาแนะนำครูในประเด็นเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้อย่างชัดเจนในการประชุมหลังการปฏิบัติงาน

#### อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสั่งการ รองลงมา คือ ด้านการมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการขายความคิด อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้เน้นการใช้กฎและระเบียบเพื่อให้งานสำเร็จ กำหนดขั้นตอนเพื่อกำกับครูในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมีระบบ ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือสนับสนุนความต้องการของครูในโรงเรียน ให้การช่วยเหลือครูในโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีเจตคติและแนวคิดที่ดี มีมุมมองเชิงบวกและ

มองเห็นแนวทางที่ดีกว่าเสมอ มีทักษะในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยอิสระ และยอมรับ ยกย่องและชมเชยครูที่ปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวดี บรรจงช่วย (2463) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร ตันหยง (2561) พบว่า บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌกร แดงแก้ว (2563) พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในปัจจุบันมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งครูส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบงานของสถานศึกษาในทุกกระบวนการอยู่แล้ว การได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารบ่อย ๆ ก็จะทำให้เกิดความใกล้ชิด มองเห็นปัญหาและรับรู้ปัญหาได้ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวดี บรรจงช่วย (2463) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ สุวรรณรงค์ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของกลุ่ม

ตัวอย่าง จำแนกตามจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิริธัญญา พรหมศร (2559) พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต่างกัน มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า 1) แนวทางการควบคุม กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู คือ ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน 2) แนวทางการตัดสินใจหลักในสถานการณ์ฉุกเฉิน คือ ผู้บริหารควรมีการจำแนกสาระสำคัญของปัญหาให้ความหมายหรือนิยามปัญหา รวบรวมข้อมูลต่างๆ หาแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยกำหนดขั้นตอนการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน 3) แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของครู คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงาน มีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงานโครงการที่เป็นภารกิจ หลักของหน่วยงาน พิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนที่รับในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม 4) แนวทางการสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะยากเกินความสามารถ โดยท้อถอยแม้จะเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน 5) แนวทางการสนับสนุนและช่วยเหลือครู คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้ครูพัฒนางานสอนของตนเอง 6) แนวทางการนำทางและติดตามการดำเนินงานของครู คือ ผู้บริหารควรวางแผนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ และกำกับดูแลให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ 7) แนวทางการมอบหมายงานที่เหมาะสมและท้าทาย คือ ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการมอบหมายงาน โดยกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานของงาน และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ 8) แนวทางการให้คำแนะนำ ปรึกษา และสนับสนุนครู คือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาการทำงานกับครู และวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่มีความสอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล สุวรรณรงค์ (2564) พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ผู้บริหาร ควรสร้างแรงจูงใจที่ดีให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และชื่นชมความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน 3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงสิทธิ์ พรหมมา, จินดา ลาโพธิ์ และไชยา ภาวะบุตร (2566) พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

### องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7” ในประเด็นภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสั่งการ 2) ด้านการขยความคิด 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมอบหมายงาน และหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ 1) อัมมัญญตา 2) อัตถัญญตา 3) อุตตัญญตา 4) มัตตัญญตา 5) กาลัญญตา 6) ปริสสัญญตา 7) ปุคคลัญญตา ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ผู้วิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7” ประกอบไปด้วยวงกลม 3 วงกลม บูรณาการกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

วงกลมชั้นที่ 2 คือ การพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสั่งการ 2) ด้านการขายความคิด 3) ด้านการมีส่วนร่วม และ 4) ด้านการมอบหมายงาน

วงกลมชั้นที่ 3 คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง ในที่นี้จะกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูในโรงเรียนอย่างชัดเจน และเป็นผู้ตัดสินใจหลักกับสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยปรึกษาหารือกับครูในโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานหนัก ทุ่่มเท อดทน ยึดมั่นในจริยธรรม และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครู
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญช่วยเหลือและสนับสนุนต่าง ๆ แก่ครูในโรงเรียน และมีการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานของครูแบบมีส่วนร่วม
4. ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ ปรึกษา สนับสนุนเมื่อจำเป็น และมอบหมายงานที่เหมาะสม ท้าทาย ศักยภาพของครูในโรงเรียนแต่ละคน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. แนวทางการควบคุม กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู คือ ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน
2. แนวทางการตัดสินใจหลักในสถานการณ์ฉุกเฉิน คือ ผู้บริหารควรมีการจำแนกสาระสำคัญของปัญหาให้ความหมายหรือนิยามปัญหา รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ หาแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยกำหนดขั้นตอนการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน
3. แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของครู คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงาน มีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงานโครงการที่เป็นภารกิจ หลักของหน่วยงาน พิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนที่รับในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม
4. แนวทางการสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะยากเกินความสามารถ โดยท้อถอยแม้จะเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
5. แนวทางการสนับสนุนและช่วยเหลือครู คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้ครูพัฒนางานสอนของตนเอง

6. แนวทางการนำทางและติดตามการดำเนินงานของครู คือ ผู้บริหารควรวางแผนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ และกำกับดูแลให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้

7. แนวทางการมอบหมายงานที่เหมาะสมและท้าทาย คือ ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการมอบหมายงาน โดยกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานของงาน และกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

8. แนวทางการให้คำแนะนำ ปรีกษา และสนับสนุนครู คือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาการทำงานกับครู และวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่มีความสอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : เอส.บี.โปรดักส์.

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (6560). *แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ชลิกา อิมินกุล. (2562). *ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จริญญา พรหมศร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ดาราวดี บรรจงช่วย. (2463). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร*. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ดวงสิทธิ์ พรหมมา, จินดา ลาโพธิ์ และไชยา ภาวะบุตร. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

- นครพนม. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(42), 144-153.
- ธัญพร ตันหยง. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(1), 125-131.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรชัย เจตมานน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/83312>
- เย็นใจ เลหาวิช และพูลทรัพย์ นาคณา. (2550). ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิชณุกร แต่งแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู และห้องเรียน จำแนกขนาดตามจำนวนนักเรียน สังกัด สพฐ. เข้าถึงได้จาก [https://www.m-society.go.th/ewt\\_news.php?id= 16998](https://www.m-society.go.th/ewt_news.php?id= 16998).

## **A Study of Personnel Management Problem Conditions of the Phetchabun Provincial Administrative Organization**

Aomthip Muangjean<sup>1</sup>

Received: December 07, 2022

Revised: August 04, 2024

Accepted: September 03, 2024

### **Abstract**

This research article aimed to study the problems of personnel management of Phetchabun Provincial Administrative Organization. It was the quantitative research by studying the current operations and problems of the organization with a sample group of 147 personnel of the Phetchabun Provincial Administrative Organization using questionnaires as a research tool, 78 questionnaires or 53.06 percent were returned. The researcher analyzed the obtained data statistically, including percentage, mean, and standard deviation, using a computer program. The research results found that the problems in personnel management of the Phetchabun Provincial Administrative Organization were as follow: 1) for the executive level of the agency in terms of personnel acquisition and personnel management responsibility level of the agency in terms of personnel retention, personnel development and termination, it was found that 2) the level of personnel working in the agency found that the budget was insufficient to hire personnel. In terms of personnel retention, it was found that personnel lacked morale,

---

<sup>1</sup> Phetchabun Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: aomthip.utt@pcru.ac.th Tel. 091-8259156

encouragement and motivation to work. In terms of personnel development, it was found that personnel did not have time and were not ready to receive self-development. In terms of termination, it was found that there was a patronage system to help low-quality personnel continue to work.

**Keywords:** Conditions and Problems, Personnel Management, Provincial Administrative Organization

## การศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพชรบูรณ์

อ้อมทิพย์ เมืองจีน<sup>1</sup>

Received: December 07, 2022

Revised: August 04, 2024

Accepted: September 03, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 147 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ได้รับแบบสอบถามคืนมา 78 ชุด หรือร้อยละ 53.06 โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ 1) ระดับผู้บริหารหน่วยงานด้านการได้มาซึ่งบุคลากรและระดับผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคคลของหน่วยงาน ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการพ้นออกจากการงาน พบว่า 2) ระดับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอในการจ้างบุคลากร ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร พบว่า บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรไม่มีเวลาและไม่พร้อมเข้ารับการพัฒนาด้านการพ้นออกจากการงาน พบว่า มีระบบอุปถัมภ์ช่วยบุคลากรที่ด้อยคุณภาพให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่

**คำสำคัญ :** สภาพและปัญหา, การบริหารงานบุคคล, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

<sup>1</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Corresponding author, e-mail: aomthip.utt@pcru.ac.th Tel. 091-8259156

## บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่งยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน ซึ่งการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ และองค์กรส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจ และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนสูงสุดในการนำไปใช้เพื่อประกอบการวางแผนและปรับปรุงให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

จากหลายแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคล วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนที่สำคัญๆ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนเป็นการพิจารณาโดยกำหนดแนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เปรียบคือเป็นสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์ในปัจจุบันและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต คือการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการทางด้านของสติปัญญาที่สามารถพิจารณาและกำหนดถึงแนวทางใน

การปฏิบัติงานโดยมีการตัดสินใจเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และการคาดการณ์โดยการใช้ดุลยพินิจโดยการวางแผน เป็นความพยายามของระบบเพื่อการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับในอนาคตเพื่อที่จะให้ห้องปฏิบัติการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภายใต้เงื่อนไขของเวลา และทรัพยากร

3. การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เมื่อมีการวางแผนความต้องการกำลังคนไว้ล่วงหน้าแล้ว ขั้นตอนต่อมา คือ การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน รองรับความจำเป็นและความต้องการตามแผนกำลังคนนั้น ก่อนที่จะดำเนินการสรรหาบุคคลตามตำแหน่ง ซึ่งประกอบไปด้วยประเภท ระดับ และจำนวนของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

4. การสรรหาบุคคล (Recruitment) คือ กระบวนการแสวงหา การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแสวงหาเป็นกิจกรรมที่มุ่งใจผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสมัครงานในองค์การด้วยการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่างๆ

5. การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาศักยภาพในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ ทั้งยังเป็นการเตรียมผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ต่อไปในอนาคตอีกด้วย ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนอกจากเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบการประเมินผลตัวบุคคลอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติหรือโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการทำงานตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะได้ผลเพียงใด รวมทั้งการประเมินคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลด้วยประโยชน์ของการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานนั้น อาจนำไปใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในองค์กร จะทำให้รู้ว่าการทำงำนนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่อีกด้วย

7. วินัยและการรักษาความยุติธรรมในการทำงาน วินัยเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก ที่องค์กรจะต้องมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นหลักเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงนโยบายขององค์กร ในการบริหารด้วยความยุติธรรมก็ต้องมีการลงโทษ ตามความหนักเบาของความผิด อันจะทำให้องค์กรและสมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

8. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว องค์กรจะต้องมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล (Welfare and Benefits) เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และมีส่วนให้บุคลากรมีสวัสดิภาพ และมีการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เช่น การจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน หรือสิทธิต่าง ๆ ที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ สิทธิการลา การฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

9. การพ้นจากงานและระบบบำเหน็จบำนาญ การพ้นจากหน้าที่การงานเนื่องจากการลาออก ทุพพลภาพและเกษียณอายุ การพ้นจากหน้าที่งาน จะได้รับบำเหน็จบำนาญ จะต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี และได้ทุ่มเทในการทำงานในหน้าที่มาด้วยดีตลอดระยะเวลาการทำงานของการงาน โดยมีทางเลือกที่จะรับบำนาญหลังจากพ้นหน้าที่ไปแล้ว 2 ทางคือ การรับบำเหน็จ ได้แก่ รับเงินครั้งเดียวจำนวนหนึ่ง หรือการรับบำนาญได้แก่รับเงินเพื่อปูนบำเหน็จความชอบเป็นรายเดือนจนกว่าสิ้นชีวิต สำหรับผู้ที่พ้นหน้าที่โดยถูกไล่ออกหรือถูกปลดออกจากหน้าที่การงานจะด้วยเหตุใดก็จะมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ

10. การวิจัยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้จบสิ้นลงเพียงเมื่อบุคคลพ้นจากหน้าที่การงานในองค์กรจนเกษียณออกไปเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ประหยัด และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพชรบูรณ์ในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำ องค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กร เพื่อให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

## วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทาง วิชาการ วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เอกสารทางวิชาการ ที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยทำการศึกษากับ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 147 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ได้รับแบบสอบถามคืนมา 78 ชุด หรือร้อยละ 53.06 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพชรบูรณ์ สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการรักษาไว้ ซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการพ้นออกจากงาน

| สภาพปัญหาเกี่ยวกับการ<br>บริหารงานบุคคล                                | ระดับปัญหา |     |             |      |                | ค่าเฉลี่ย | ค่า<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ปัญหา |
|------------------------------------------------------------------------|------------|-----|-------------|------|----------------|-----------|-----------------------------|----------------|
|                                                                        | มากที่สุด  | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |           |                             |                |
| 1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร                                             |            |     |             |      |                |           |                             |                |
| 1.1 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญใน<br>การวางแผนอัตรากำลัง                  | 14         | 17  | 31          | 15   | 1              | 15.6      | 10.67                       | ปานกลาง        |
| 1.2 หน่วยงานไม่มีการจัดทำแผน<br>อัตรากำลัง                             | 20         | 14  | 30          | 12   | 2              | 15.6      | 10.33                       | ปานกลาง        |
| 1.3 งบประมาณไม่เพียงพอในการ<br>จ้างบุคลากร                             | 15         | 11  | 39          | 11   | 2              | 15.6      | 13.92                       | ปานกลาง        |
| 1.4 หน่วยงานได้รับการจัดสรร<br>อัตรากำลังไม่เพียงพอ                    | 19         | 16  | 31          | 12   | 0              | 11.75     | 8.34                        | ปานกลาง        |
| 1.5 ขาดการประชาสัมพันธ์การ<br>รับสมัครบุคลากรอย่างทั่วถึง              | 17         | 13  | 30          | 17   | 1              | 15.6      | 10.38                       | ปานกลาง        |
| 1.6 บางตำแหน่งมีผู้สมัคร<br>จำนวนน้อยหรือไม่มี                         | 23         | 16  | 30          | 9    | 0              | 15.6      | 11.72                       | ปานกลาง        |
| 1.7 การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร<br>ไม่ชัดเจน เอื้อประโยชน์ให้<br>พวกพ้อง | 15         | 11  | 29          | 22   | 1              | 15.6      | 10.67                       | ปานกลาง        |
| 1.8 การสรรหาและคัดเลือก<br>บุคลากรใช้ระบบอุปถัมภ์                      | 20         | 12  | 27          | 19   | 0              | 15.6      | 10.21                       | ปานกลาง        |
| 1.9 คัดเลือกบุคลากรไม่มีความรู้<br>ความสามารถเหมาะสมกับ<br>ตำแหน่งงาน  | 21         | 16  | 29          | 12   | 0              | 15.6      | 10.78                       | ปานกลาง        |
| 1.10 การคัดเลือกบุคลากรไม่<br>ดำเนินการในรูปแบบของ<br>คณะกรรมการ       | 19         | 19  | 30          | 10   | 0              | 15.6      | 11.24                       | ปานกลาง        |
| รวม                                                                    |            |     |             |      |                | 15.22     | 10.83                       | ปานกลาง        |
| 2. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร                                          |            |     |             |      |                |           |                             |                |
| 2.1 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญใน<br>การบำรุงรักษาบุคลากร                 | 19         | 15  | 31          | 10   | 0              | 15        | 11.42                       | ปานกลาง        |

| สภาพปัญหาเกี่ยวกับการ<br>บริหารงานบุคคล                                                             | ระดับปัญหา    |     |             |      |                | ค่าเฉลี่ย | ค่า<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ปัญหา |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|-------------|------|----------------|-----------|-----------------------------|----------------|
|                                                                                                     | มาก<br>ที่สุด | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |           |                             |                |
| 2.2 ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ<br>การส่งบุคลากรใหม่เข้ารับการ<br>ปฐมนิเทศ                            | 20            | 15  | 30          | 13   | 0              | 15.6      | 10.92                       | ปานกลาง        |
| 2.3 บุคลากรได้รับมอบหมายงาน<br>ไม่ตรงกับความรู้                                                     | 20            | 15  | 25          | 18   | 0              | 15.6      | 9.45                        | ปานกลาง        |
| 2.4 หน่วยงานไม่มีการชี้แจง<br>แนะนำวิธีการทำงานและ<br>ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ<br>ปฏิบัติงาน      | 21            | 17  | 27          | 18   | 0              | 16.6      | 10.06                       | ปานกลาง        |
| 2.5 ไม่มีการแนะนำบุคลากร<br>เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร<br>ภายในหน่วยงานให้กับ<br>บุคลากรใหม่ได้รับทราบ | 20            | 19  | 29          | 10   | 0              | 16        | 11.01                       | ปานกลาง        |
| 2.6 การส่งเสริมและพัฒนา<br>ความก้าวหน้าในอาชีพแต่ละ<br>สายงานไม่เท่าเทียมกัน                        | 17            | 12  | 39          | 10   | 0              | 15.6      | 14.47                       | ปานกลาง        |
| 2.7 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์<br>ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน                                           | 21            | 15  | 29          | 12   | 1              | 15.6      | 10.43                       | ปานกลาง        |
| 2.8 ไม่มีหรือไม่ได้นำหลักเกณฑ์<br>การพิจารณาประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานขององค์กรมาใช้                | 21            | 15  | 29          | 13   | 0              | 15.6      | 10.71                       | ปานกลาง        |
| 2.9 เกณฑ์การพิจารณาความดี<br>ความชอบไม่ชัดเจน                                                       | 21            | 17  | 26          | 14   | 0              | 15.6      | 9.81                        | ปานกลาง        |
| 2.10 ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการ<br>พิจารณาความดีความชอบ                                                   | 22            | 20  | 31          | 5    | 0              | 15.6      | 12.78                       | ปานกลาง        |
| 2.11 ไม่มีการจัดทำระบบ<br>ทะเบียนประวัติของ<br>บุคลากรในหน่วยงาน                                    | 24            | 14  | 25          | 15   | 0              | 15.6      | 10.06                       | ปานกลาง        |

| สภาพปัญหาเกี่ยวกับการ<br>บริหารงานบุคคล                                    | ระดับปัญหา |     |             |      |                | ค่าเฉลี่ย | ค่า<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ปัญหา |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|-----|-------------|------|----------------|-----------|-----------------------------|----------------|
|                                                                            | มากที่สุด  | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |           |                             |                |
| 2.12 สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม<br>ไม่ปลอดภัยกับบุคลากร                        | 22         | 19  | 29          | 8    | 0              | 15.6      | 11.55                       | น้อย           |
| 2.13 บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ<br>และแรงจูงใจในการ                             | 24         | 19  | 25          | 10   | 0              | 15.6      | 10.55                       | ปานกลาง        |
| 2.14 อื่น ๆ                                                                | -          | -   | 6           | 1    | 1              | 2.67      | 2.89                        | ปานกลาง        |
| รวม                                                                        |            |     |             |      |                | 14.70     | 10.44                       | ปานกลาง        |
| 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร                                                     |            |     |             |      |                |           |                             |                |
| 3.1 ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญใน<br>การพัฒนาบุคลากร                         | 11         | 20  | 31          | 14   | 2              | 15.6      | 10.78                       | ปานกลาง        |
| 3.2 หน่วยงานไม่มีแผนการพัฒนา<br>บุคลากรรายบุคคล                            | 9          | 19  | 31          | 18   | 1              | 15.6      | 11.30                       | ปานกลาง        |
| 3.3 งบประมาณสนับสนุนการ<br>พัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ                          | 11         | 11  | 36          | 18   | 2              | 15.6      | 12.74                       | ปานกลาง        |
| 3.4 การพัฒนาบุคลากรแต่ละสาย<br>งานไม่ทั่วถึง                               | 9          | 20  | 31          | 15   | 3              | 15.6      | 10.71                       | ปานกลาง        |
| 3.5 การพิจารณาคัดเลือกส่ง<br>บุคลากรเข้ารับการพัฒนาระบบ<br>อุปถัมภ์        | 11         | 19  | 25          | 22   | 1              | 15.6      | 9.69                        | ปานกลาง        |
| 3.6 หลักสูตร หัวข้อการพัฒนาไม่<br>ตรงกับความต้องการของ<br>ตนเองและหน่วยงาน | 12         | 18  | 27          | 19   | 2              | 15.6      | 9.29                        | ปานกลาง        |
| 3.7 จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ<br>พัฒนาไม่ตรงกับหน้าที่ความ<br>รับผิดชอบ      | 9          | 19  | 29          | 18   | 3              | 15.6      | 9.99                        | ปานกลาง        |
| 3.8 บุคลากรไม่มีเวลา ไม่พร้อม<br>เข้ารับการพัฒนา                           | 15         | 21  | 23          | 16   | 3              | 15.6      | 7.80                        | ปานกลาง        |
| 3.9 บุคลากรไม่ชอบเข้ารับการ<br>พัฒนา ไม่กระตือรือร้นที่จะ<br>พัฒนาตนเอง    | 13         | 20  | 24          | 19   | 2              | 15.6      | 8.56                        | ปานกลาง        |

| สภาพปัญหาเกี่ยวกับการ<br>บริหารงานบุคคล                                                                   | ระดับปัญหา    |     |             |      |                | ค่าเฉลี่ย    | ค่า<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ปัญหา |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|-------------|------|----------------|--------------|-----------------------------|----------------|
|                                                                                                           | มาก<br>ที่สุด | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |              |                             |                |
| 3.10 บุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้รับ<br>ไปปรับใช้ในการทำงานให้เกิด<br>ประโยชน์                               | 12            | 18  | 29          | 16   | 3              | 15.6         | 9.45                        | ปานกลาง        |
| 3.11 ไม่มีการประเมินผลบุคลากร<br>หลังเข้ารับการพัฒนา                                                      | 12            | 15  | 30          | 18   | 3              | 15.6         | 9.81                        | ปานกลาง        |
| 3.12 อื่น ๆ                                                                                               | -             | 1   | 4           | 1    | -              | 2            | 1.73                        | ปานกลาง        |
| <b>รวม</b>                                                                                                |               |     |             |      |                | <b>14.47</b> | <b>9.32</b>                 | <b>ปานกลาง</b> |
| 4. ด้านการพ้นออกจากงาน                                                                                    |               |     |             |      |                |              |                             |                |
| 4.1 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับ<br>การเตรียมการพ้นออกจาก<br>งานของบุคลากรในกรณีต่างๆ                      | 9             | 11  | 35          | 23   | 0              | 15.6         | 13.59                       | ปานกลาง        |
| 4.2 มีระบบอุปถัมภ์ช่วยบุคลากร<br>ที่ด้อยคุณภาพให้ยังคง<br>ปฏิบัติงานอยู่                                  | 11            | 14  | 30          | 21   | 2              | 15.6         | 10.55                       | ปานกลาง        |
| 4.3 มีการโอน ย้าย ตัวบุคลากรที่มี<br>คุณภาพไปสังกัดหน่วยงาน                                               | 12            | 13  | 33          | 18   | 2              | 15.6         | 11.33                       | ปานกลาง        |
| 4.4 กรณีบุคลากรถูกกล่าวหาว่า<br>กระทำความผิด หน่วยงานให้<br>ออกโดยไม่มีการสอบสวนใน<br>รูปแบบของคณะกรรมการ | 13            | 15  | 32          | 15   | 3              | 15.6         | 10.43                       | ปานกลาง        |
| 4.5 บุคลากรยื่นเรื่องขอลาออกไม่<br>เป็นไปตามระเบียบของ<br>องค์กรที่กำหนดไว้                               | 12            | 14  | 28          | 21   | 3              | 15.6         | 9.45                        | ปานกลาง        |
| 4.6 บุคลากรมีการเข้า-ออกงาน<br>บ่อย                                                                       | 14            | 19  | 25          | 18   | 2              | 15.6         | 8.56                        | ปานกลาง        |
| 4.7 อื่น ๆ                                                                                                | -             | -   | 5           | 1    | -              | 3            | 2.83                        | ปานกลาง        |
| <b>รวม</b>                                                                                                |               |     |             |      |                | <b>13.80</b> | <b>9.53</b>                 | <b>ปานกลาง</b> |

จากตารางที่ 1 สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการได้มาซึ่งบุคลากรมีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เรื่องงบประมาณไม่เพียงพอในการจ้างบุคลากรมีปัญหามากที่สุด มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือหน่วยงานได้รับการจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลางลำดับต่อมา คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นที่มีสภาพปัญหาน้อยที่สุด คือ การคัดเลือกบุคลากรไม่ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ มีสภาพปัญหาในระดับปานกลางด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เรื่องบุคลากรขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีปัญหามากที่สุด สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณา ความดีความชอบ สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ลำดับต่อมาคือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและที่มีสภาพปัญหา น้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานไม่เหมาะสมและไม่ปลอดภัยกับบุคลากร สภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านการพัฒนาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า บุคลากรไม่มีเวลา/ไม่พร้อมเข้ารับการพัฒนามีปัญหามากที่สุด สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลางรองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรแต่ละสายงานไม่ทั่วถึงเท่าเทียมกัน สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลางลำดับต่อไปคือ งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และที่มีสภาพปัญหาน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลางด้านการพ้นออกจากงาน ในความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีระบบอุปถัมภ์ช่วยบุคลากรที่ด้อยคุณภาพให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่มีสภาพปัญหามากที่สุด สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการเตรียมการพ้นออกจากงานของบุคลากรในกรณีต่าง ๆ สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และที่มีสภาพปัญหาน้อยที่สุดคือ กรณีบุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดหน่วยงานให้ออกโดยไม่มีการสอบสวนในรูปแบบของคณะกรรมการ สภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจเกี่ยวกับสภาพปัญหา การบริหารงานบุคคล และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นว่า สภาพปัญหาที่พบมากที่สุด คือ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ งบประมาณที่จำกัดไม่มีการวางแผน และขาดความต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีความคิดเห็นว่า สภาพปัญหาที่พบมากที่สุดคือ เรื่องงบประมาณไม่เพียงพอในการจ้างบุคลากร เช่นเดียวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความคิดเห็นว่างบประมาณไม่เพียงพอในการจ้างบุคลากรมีสภาพปัญหามากที่สุด สรุปปัญหา คือ เกิดจากการที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ซึ่งจำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดภาวะงานล้นคน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของศุภชัย ยาวะประภาษ (อ้างถึงใน เดช อุณหะจิรังรักษ์, 2560) ได้กล่าวว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทั้งทางด้านการเงินและงบประมาณ รวมถึงกำลังคนและคุณภาพของคนอย่างเต็มที่

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ผู้บริหารหน่วยงานมีความคิดเห็นว่า สภาพปัญหาของงานด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่พบมากที่สุด คือ งานการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ งานการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง และการบริหารค่าตอบแทน ในขณะที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความคิดเห็นว่า สภาพปัญหาที่พบมากที่สุดคือ อุปสรรคด้านสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยพบว่า การประเมินไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้องส่งผลทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรัก ความชอบ ความซึ้ง ความเสียสละ และความต้องการไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบเช่นเดียวกับผู้ประกอบการ ถึงแม้ผู้ประกอบการจะสามารถสร้างความกลัวตักงานให้แก่คนงานได้ แต่คนงานก็อาจจะตอบโต้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เมื่อมีโอกาสดังนั้นองค์กรที่มีแต่ความเอื้ออาทรให้กับผู้ร่วมงาน จึง

เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลเหล่านั้นในกระบวนการทำงาน ตลอดจนมีระเบียบกฎเกณฑ์ การประเมินผลและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การให้บำเหน็จรางวัลที่ยุติธรรมและเที่ยงตรง ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมั่นใจและมีขวัญกำลังใจ ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

3. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร หน่วยงานมีความคิดเห็นว่า สภาพปัญหาของงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่พบมากที่สุด คืองานการ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา โดยบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาชีพไม่ ต่อเนื่อง หรือได้รับการพัฒนาอบรมแล้วแต่ไม่มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ประกอบกับการ ที่หน่วยงานมีงบประมาณสนับสนุนการส่งเสริมและพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อความ ต้องการและผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการวิจัยของจนิสา ช่วยสมบูรณ์ (2556) พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูล คือ บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะ เนื่องจากองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรไว้ตามแผนแบบปีเว้น ปี จึงทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง จึงไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร และที่สำคัญในการ พัฒนาบุคลากรนั้นจะพูดถึงเรื่องของงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ มีการจัดสรร งบประมาณน้อยเกินไป เท่าที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารไม่อนุมัติไม่ เข้ารับการฝึกอบรม ตั้งงบประมาณกับแผนพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับการพัฒนา จึงทำให้เกิด ปัญหาการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

4. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการพ้นออกจากการงานผู้บริหาร หน่วยงานมีความคิดเห็นว่า ไม่พบปัญหา ในขณะที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความคิดเห็นตรงกันว่า สภาพปัญหาที่พบมาก ที่สุดคือ มีระบบอุปถัมภ์ช่วยบุคลากรที่ด้อยคุณภาพให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของสาลิกา ทองคำ (2558) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพ้นออกจากการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .053 และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ผู้บริหาร ควรใช้ระบบคุณธรรมสรรหาและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

## องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ทำให้ได้กระบวนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวโน้ม ฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคคลควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อประเมินผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และกฎหมายที่มีต่อองค์กร และวิเคราะห์แนวโน้มภายในองค์กรเพื่อสำรวจความต้องการ และปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น ความต้องการทักษะใหม่ ๆ ปัญหาการรักษาบุคลากร หรือด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นควรปรับปรุงวิสัยทัศน์และพันธกิจของการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ และมีพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมาการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพิ่มช่องทางการพัฒนาตนเองได้หลายมิติ เช่น การฝึกอบรมออนไลน์และระยะไกลโดยใช้เทคโนโลยีในการจัดการฝึกอบรมแบบออนไลน์และระยะไกล เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งเหมาะกับบุคลากรที่มีครอบครัวแล้วมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง

4. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารควรตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ และใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความเหมาะสมของผู้สมัคร ทั้งนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ทำให้ลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การบริหารผลการปฏิบัติงานให้ได้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมาควรประเมินผลด้วยข้อมูลและ Feedback ที่ได้จากบุคลากรในหน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และข้อมูลและการให้ Feedback ควรกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

6. การจัดการสวัสดิการและผลประโยชน์เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน เช่น การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working), สวัสดิการสุขภาพจิต

7. การสื่อสารและการมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นควรใช้แพลตฟอร์ม การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ แสดงความคิดเห็น เช่น แอปพลิเคชันสื่อสารภายในองค์กร หรือแอปพลิเคชันที่บุคลากรส่วนใหญ่ใช้ ติดต่อกัน

8. การติดตามและประเมินผล ใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อมูล และ Feedback มาปรับปรุงกระบวนการอย่างทันทีและ ยั่งยืน

การนำกระบวนการเหล่านี้มาใช้จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในยุคดิจิทัล

## เอกสารอ้างอิง

- จินสา ช่วยสมบูรณ์. (2556). *แนวทางการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สดล. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง (จังหวัดสงขลา).*
- เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาสัมพันธ์นโยบายและการ จัดการสาธารณะ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สาธิตา ทองคำ. (2558). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอบลาลปาก จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น.*

## Development of a Learning Package on Asian Regional Development of Mathayomsuksa 2 Students at Ban Wang Chumphon School, Mae Wong District, Nakhon Sawan Province

Namphueng Yaemsri<sup>1</sup> Pitsamai Robchanachai Poolsuk<sup>2</sup> and Teeraphan Chernram<sup>3</sup>

Received: April 11, 2024

Revised: May 30, 2024

Accepted: July 11, 2024

### Abstract

The objectives of this research article were 1) to develop and find the efficiency of a learning package on Asian Regional Development of Mathayomsuksa 2 Students at Ban Wang Chumphon School according to the criteria of 80/80; 2) to compare the academic achievement before and after learning of using the learning package on Asian Regional Development of Mathayomsuksa 2 Students at Ban Wang Chumphon School; and 3) to study the satisfaction of Mathayomsuksa 2 students at Ban Wang Chumphon School towards using a learning package on Asian Regional Development of Mathayomsuksa 2 Students at Ban Wang Chumphon School. This was the experimental research. The population used in this study was Mathayomsuksa 2 students at Ban Wang Chumphon School in the first semester of the academic year 2023, totaling 25 people, using a simple random sampling method using the classroom as the sampling unit. The research instruments were 1) learning

---

<sup>1</sup> Ban Wang Chumphon School

<sup>2-3</sup> MahachulalongkornrajavidyalayaUniversity

Corresponding author, e-mail: 1989nampkhueng@gmail.com, Tel. 064-7123357

package on Asia Regional Development, 4 sets; 2) academic achievement test on Asia Regional Development; 3) student satisfaction questionnaire on learning towards learning package on Asia Regional Development. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and test statistics. The research results found that 1) the results of the development of learning package on Asian Regional Development of Mathayomsuksa 2 Students at Ban Wang Chumphon School showed an overall efficiency (E1/E2) of 86.28/84.13; 2) the results of the comparative test of academic achievement with learning package on Asian Regional Development of Mathayomsuksa 2 Students at Ban Wang Chumphon School showed that the academic achievement after learning was significantly higher than before learning at a statistical level of .05; and 3) the results of the study of student satisfaction towards the learning management with learning package on Asian Regional Development of Mathayomsuksa 2 Students at Ban Wang Chumphon School showed that overall student satisfaction was at a high level.

**Keywords:** Learning Package, Asian Regional Development, Efficiency

## การพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์

น้ำผึ้ง แยมศรี<sup>1</sup> พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข<sup>2</sup> และธีรพันธ์ เชิญรัมย์<sup>3</sup>

Received: April 11, 2024

Revised: May 30, 2024

Accepted: July 11, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพรให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน ของการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร ที่มีต่อการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) ชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย จำนวน 4 ชุด 2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้น

<sup>1</sup> โรงเรียนบ้านวังชุมพร

<sup>2-3</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: 1989nampkhueng@gmail.com, Tel. 064-7123357

มัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร พบว่า มีประสิทธิภาพโดยรวม ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 86.28/84.13 2) ผลการทดสอบเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ การจัดการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** ชุดการเรียนรู้, พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย, ประสิทธิภาพ

## บทนำ

การเรียนการสอนในปัจจุบันคือการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียน ทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มศักยภาพ แต่ปัญหาที่ยังพบเห็นในกลุ่มของผู้เรียนคือความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน อันเนื่องมาจากทักษะพื้นฐานและศักยภาพของแต่ละคน ผู้เรียนบางคนอาจจะสามารถเข้าใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้ทันที แต่บางคนยังอาจต้องการเวลาในการทำความเข้าใจและ เครื่องมือที่จะนำมาช่วยในการทบทวนบทเรียนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้น การที่ผู้เรียนสามารถ กลับไปทบทวนบทเรียนได้อีกไม่ว่าจะกี่ครั้งก็ตาม สามารถควบคุมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหรือ ย้อนกลับไปในส่วนที่ตนไม่เข้าใจได้ ทำให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจกับบทเรียนนั้นได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดปัญหากรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถเข้าเรียน ในช่วงเวลานั้น ๆ ก็สามารถมาเรียนย้อนหลังหรือ ทบทวนภายหลังได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานพุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ใน ส่วนของการจัดการเรียนรู้ก็ได้เน้นให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งในปัจจุบัน

บุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคม การปรับตัวตามสภาพแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด การเข้าใจถึงการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และสืบเนื่องในส่วนของการจัดการเรียนรู้ในสาระ หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำรงชีวิต ในสังคมระบบการเมืองการปกครองในสังคมปัจจุบัน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ลักษณะและความสำคัญ การเป็นพลเมืองดี ความแตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ ปลูกฝังค่านิยมด้านประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สิทธิหน้าที่ เสรีภาพการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขในสังคมไทยและสังคมโลก รวมถึงเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาอย่างรอบคอบตามเหตุผลนำไปสู่การส่งเสริมการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพเพื่อรองรับสังคมในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

จากการที่ผู้วิจัยทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สาระประวัติศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 แต่ในการจัดการเรียนรู้นี้ดังกล่าว นักเรียนยังไม่บรรลุตามจุดประสงค์ เพราะยังมีหน่วยการเรียนรู้บางเรื่อง ที่นักเรียนยังไม่เข้าใจ มีนักเรียนบางส่วนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ อยู่ที่ร้อยละ 70 โดยสถานศึกษาตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ที่ ร้อยละ 80 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาสาเหตุของปัญหา โดยศึกษาจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2565 ของโรงเรียนบ้านวังชุมพรและการสัมภาษณ์นักเรียนรวมถึงสัมภาษณ์ครูผู้สอนสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 50 คน ที่ผ่านการเรียนรู้ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาพูดคุยและให้ผู้เรียนสะท้อนการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ดังกล่าว นำมาสรุปและกำหนดหน่วยที่เป็นปัญหาที่ผู้เรียนต้องการพัฒนาการเรียนรู้มากที่สุด พบว่า หน่วยที่เป็นปัญหาในสาระประวัติศาสตร์ คือ หน่วยที่ 2 เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย นักเรียนส่วนมากมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เป็นเรื่องที่มีเนื้อหาที่ค่อนข้างมาก มีความซับซ้อน ทำให้จดจำได้ยากและไม่เข้าใจ จึงทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายต่อการเรียนรู้และเข้าใจว่า เป็นเรื่องที่ไกลตัว นักเรียนจึงไม่ค่อยสนใจ จึงถือว่าการจัดการเรียนรู้ ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (โรงเรียนบ้านวังชุมพร, 2565)

การจัดการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้เรียนจะสามารถคิดค้นแสวงหาความรู้ในหัวข้อที่ผู้สอนกำหนดให้ และเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จและผู้วิจัย จึงมีความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาชุดการเรียนรู้ สามารถช่วยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สาระประวัติศาสตร์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำชุดการเรียนรู้เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นการแก้ไขปัญหาลักษณะการเรียนรู้ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและยกระดับความพึงพอใจต่อการเรียนรู้และเป็นแนวทางในการพัฒนาชุดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้อื่นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนของการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร ที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้รูปแบบการทดลองกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One Group Pre-test Post-test Design) ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 50 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการภูมิภาคเอเชีย ประกอบด้วยชุดการเรียนรู้ รายวิชาประวัติศาสตร์ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ชุด แต่ละชุดมีองค์ประกอบ ได้แก่ หน้าปก, คำนำ, คำชี้แจงประกอบชุดการเรียนรู้, สารการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้, แบบทดสอบก่อนเรียน, กระดาษคำตอบแบบทดสอบก่อนเรียน, ใบความรู้, ใบงาน, แบบทดสอบหลังเรียน, กระดาษคำตอบแบบทดสอบหลังเรียน, ปก หลังจากนั้นนำชุดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหาสาระ มีค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 -1.00 โดยภาพรวมผลประเมินคุณภาพของการพัฒนาชุดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า สามารถนำไปใช้ได้กับชุดการเรียนรู้ แล้วนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ไปทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 25 คน แล้วนำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ ได้ค่า  $E_1/E_2$  เท่ากับ 86.28/84.13

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 30 ข้อ ดำเนินการโดยการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 40 ข้อ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหาสาระ และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้ Try out กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 25 คน เพื่อหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยได้ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.56-0.76 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41-0.67 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 จากนั้นคัดข้อสอบให้เหลือเพียง 30 ข้อ เพื่อนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการภูมิภาคเอเชีย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้น จำนวน 10 ข้อ ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและนำไปทดลองกับนักเรียนโรงเรียนบ้านวังชุมพร จำนวน 25 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.69 และมีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 กับชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย จำนวน 10 ข้อ ไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การหาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 80/80 ใช้สูตรคำนวณหาค่าประสิทธิภาพ  $E_1/E_2$
2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
3. การหาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วย ชุดการเรียนรู้ แบบสืบ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีประสิทธิภาพโดยรวม ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 86.28/84.13 มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80
2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंกจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंกจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับ มาก

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีประสิทธิภาพโดยรวม (E1/E2) เท่ากับ 86.28/84.13 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ทั้งนี้เนื่องจากชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย เป็นชุดกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ช่วยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีขั้นตอนและองค์ประกอบถูกต้องตามหลักวิชาการ และชุดการเรียนรู้ถูกสร้างขึ้นโดยมีลำดับขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรมะ แก้วพวง (2563) พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ 85.00/80.40 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปสุตา แก้วมณี และอาฉะ บิลหิ (2560) พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อมัลติมีเดียบูรณาการร่วมกับเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.72/81.77

2. ผลการทดสอบเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ค่าเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนมีค่า 21.16 ค่าเฉลี่ยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียนมีค่า 25.24 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก 1) การสร้างเครื่องมือในการวิจัยที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะนำมาใช้จริงกับนักเรียนกลุ่มประชากร 2) กระบวนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ฝึกค้นคว้า ข้อมูล และสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งทางร่างกาย อารมณ์และสังคม อีกทั้งยังมีแรงจูงใจจากการประเมินผลงานของนักเรียน ทำให้นักเรียนพยายามพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เกิดความภาคภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จและเกิดเป็นแรงจูงใจในการเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐิดา ดวงแก้ว (2564) พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ซึ่งด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับ มาก

ที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของโอลดา มณีภาส (2564) พบว่า ผลการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น นักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 24.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.89

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ปัญญโรจน์ (2563) พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ชุดภูมิภาคในประเทศไทยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D.= 0.09)

### องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังชุมพร อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นกับผู้วิจัย ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีประสิทธิภาพด้วยหลักการ KPLOE Model



ภาพที่ 1 KPLOE Model

KPLOE Model คือ การที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมวลความรู้และประสบการณ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน มาสร้างสื่อนวัตกรรมชุดการเรียนรู้เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ และเกิดความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกายสติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้หรือการฝึกฝนบ่อยครั้ง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงเรียนบ้านวังชุมพรสนับสนุนส่งเสริมให้นำนวัตกรรมนี้ไปใช้พัฒนาผู้เรียน โดยไปพัฒนาปรับใช้การเรียนการสอน ดังนั้นเพื่อให้จัดการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุดนวัตกรรมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. โรงเรียนบ้านวังชุมพรควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและปรับปรุง ด้านความรู้ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ และการสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมในแต่ละรายวิชา โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. นักเรียนสามารถนำชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย กลับไปทบทวนและทำความเข้าใจเพิ่มเติมนอกห้องเรียนได้ เนื่องจากเป็นชุดกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งมีขั้นตอนและองค์ประกอบถูกต้องตามหลักวิชาการ และชุดการเรียนรู้ถูกสร้างขึ้นโดยมีลำดับขั้นตอน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถของตนเองและมีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง และทราบความก้าวหน้าในการเรียนทันทีที่จบ เพื่อให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้ายังไม่เข้าใจก็สามารถกลับไปศึกษาค้นคว้าใหม่ได้ ทั้งนี้ ครูเป็นเพียงผู้คอยช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาเท่านั้น
2. การจัดการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง พัฒนาการทางภูมิภาคเอเชีย มีการจัดการเนื้อหาอย่างเป็นระบบและเป็นสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่นักเรียน เนื่องจากเป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนจะได้ใช้ความสามารถในการสืบเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และมีขั้นการสร้างความสนใจเป็นกระตุ้นให้นักเรียนระดมความคิด จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องศึกษาและเรียนรู้ ขั้นสำรวจเป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อีกทั้งขั้นอธิบายและขั้นขยายความรู้เป็นการทำความเข้าใจกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ โดยมีครูผู้สอนทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ขั้นประเมินเป็นการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์นั้น ได้จัดทำเป็นขั้นตอน

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จันทร์เพ็ญ ปัญญโรจน์. (2563). รายงานผลการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ชุดภูมิภาคในประเทศไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 10(2), 137-150.
- ณัฐธิดา ดวงแก้ว. (2564). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมือง ตามวิถีประชาธิปไตย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 32(3), 117-131.
- ประมะ แก้วพวง. (2563). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของชนเผ่าบนเขาค้อ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่. วารสารครุพิบูลมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 7(2), 270-283.
- ปสุตา แก้วมณี และอาณิชา บิลหิมี. (2560). พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อมัลติมีเดียบูรณาการร่วมกับเครือข่ายสังคมออนไลน์เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13(1), 83-103.
- โรงเรียนบ้านวังชุมพร. (2565). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR). เอกสารฐานข้อมูลโรงเรียน. (อัดสำเนา)
- ไอลตา มณีภาค. (2564). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของเยาวชน ในอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 32(3), 132-144.

# Development of E-learning Lesson on Good Citizenship in a Democratic way of Prathomsuksa 5 Students at Wat Jomkiri Nakprot Municipal School, Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province

Sirikan Promprasoet<sup>1</sup> Pitsamai Lobchanacai Poolsuk<sup>2</sup> and Thanong Tossakai<sup>3</sup>

Received: April 02, 2024

Revised: May 01, 2024

Accepted: May 02, 2024

## Abstract

The purposes of this research article were 1) to create and find the efficiency of E-learning lesson on Good Citizens in Democratic Way of Prathomsuksa 5 students to be efficient according to the criteria of 80/80; 2) to compare the academic achievement before and after learning with the E-learning Lesson on Good Citizens in Democratic Way; and 3) to study the satisfaction of Prathomsuksa 5 students towards E-learning lesson on Good Citizens in Democratic Way. This was the experimental research with a One Group Pre-test Post-test Design. The sample group used in the research was Prathomsuksa 5 students at Wat Jomkiri Nakprot Municipal School, Semester 1, Academic Year 2023, totaling 30 people, who were selected by simple random sampling using the classroom as the sampling unit. The research instruments were 1) E-learning lesson on Good Citizens in Democratic Way; 2)

---

<sup>1</sup> Wat Jomkhiri Nakapot Municipal School

<sup>2-3</sup> Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: Jannyohaga\_55@hotmail.com, Tel. 099-3674321

achievement test before and after learning on Good Citizens in Democratic Way; 3) the questionnaire on student satisfaction towards learning with the e-lesson on Good Citizens in Democratic Way was a 10-item rating scale questionnaire with a 5-level rating scale. Data analysis was done by finding percentages, means, standard deviations, and t-tests. The research results showed that 1) the e-learning lesson on Good Citizens in Democratic Way was effective at 90.13/87.08, higher than the set criteria of 80/80; 2) Prathomsuksa 5 students who received learning activities using the e-learning lesson on Good Citizens in Democratic Way had significantly higher academic achievement after learning than before learning at a statistical level of .05; and 3) the satisfaction of Prathomsuksa 5 students towards the e-learning lesson on Good Citizens in Democratic Way was at the highest level overall (average 4.54).

**Keywords:** E-Learning Lesson, Good Citizens in Democratic Way, Wat Jomkiri  
Nakprot Municipal School

## การพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

สิริกาญจน์ พรหมประเสริฐ<sup>1</sup> พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข<sup>2</sup> และทนาง ทศไกร<sup>3</sup>

Received: April 02, 2024

Revised: May 01, 2024

Accepted: May 02, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและหาประสิทธิภาพบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตาม เกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วย บทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย เป็นการวิจัย เชิงทดลองแบบ One Group Pre-test Post-test Design กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย 3) แบบสอบถามความ พึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถี ประชาธิปไตย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน

<sup>1</sup> โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต

<sup>2-3</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: Jannyohaga\_55@hotmail.com, Tel. 099-3674321

ประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย มีประสิทธิภาพเท่ากับ 90.13/87.08 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54)

**คำสำคัญ:** บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์, พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย, โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต

## บทนำ

ในโลกปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีผลต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคม และก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อสังคมอย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ทำให้มนุษย์มีช่องทางติดต่อสื่อสารกันอย่างหลากหลาย เป็นสิ่งที่จะช่วยในการอำนวยความสะดวกในหลาย ๆ ด้าน เช่น ข้อมูล หรือการติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนในทุกระดับเติบโตมาอย่างเห็นได้ชัด จึงทำให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เป็นต้น มนุษย์จึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะเพียงพอที่ใช้เพื่อการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระตามความต้องการ และสามารถเข้าถึงแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

การเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความสำคัญมาก เพราะเกี่ยวข้องกับมนุษย์ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ สังคมทางวัฒนธรรม เพื่อการดำรงตนได้อย่าง

เหมาะสมกับภาวะการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกอย่างรวดเร็ว โดยมีจุดเน้นในการสร้างคุณภาพผู้เรียน คือ ยึดมั่นในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ศาสนาพุทธมีหลักธรรมคำสอนที่ พุทธศาสนิกชนยึดถือ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ไปปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง และการ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นผู้กระทำความดี มีความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีค่านิยมที่ดีงาม พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ศรัทธาและ ดำรงชีวิตไว้ซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปฏิบัติตน เป็นพลเมืองดี ปฏิบัติตามกฎหมายขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม รวมทั้งถ่ายทอดสิ่งที่ดี งามไว้เป็นมรดกของชาติ เพื่อความสันติสุขของสังคมไทยและสังคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

จากที่ผู้วิจัยสอบถามปัญหาของครูประจำรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต พบว่าผู้เรียนเรียนรู้อย่างไม่ ตั้งใจ จึงทำให้ไม่สามารถจดจำเนื้อหาได้ ประกอบการสอนที่ยังไม่ทันสมัยหรือหลากหลายเท่าที่ควร จากการศึกษาเอกสารข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ของโรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต ในปี พ.ศ. 2566 พบว่า ครูผู้สอนมักใช้วิธีการสอนแบบ บรรยาย มากเกินไป และใช้สื่อการสอนน้อย ทำให้ผู้เรียนไม่เข้าใจ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กว่าเกณฑ์มาตรฐาน (สุทธิวิธร์ ทับเจริญ, 2565)

การจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยในการจัดการ เรียนการสอนแบบผสมผสาน ทำให้การเรียนการสอนไม่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้เรียนนำมาศึกษาได้อย่าง สะดวก ก่อให้เกิดการรับรู้อย่างหลากหลาย ทั้งการได้ยิน และการมองเห็น โต้ตอบกับสื่อทำให้ กระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และเข้าใจในเนื้อหาได้มากยิ่งขึ้น การ จัดการเรียนรู้ที่ดีย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ผู้เรียนจะสามารถคิดค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ และเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ ผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (นันทวัฒน์ พาหา, 2560)

จากปัญหาดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลติ ตามวิถีประชาธิปไตย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา

ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นในเรื่อง พลดีตามวิถีประชาธิปไตย โดยไม่เน้นที่ “การสอน” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้เป็นพื้นฐานในการศึกษาระดับสูงขึ้นไป เป็นประโยชน์ต่อตนเอง โรงเรียน สังคม และประเทศชาติต่อไป และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วย บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบ One Group Pre-test Post-test Design บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปใช้จัดกิจกรรมกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมด้วยตนเอง ใช้เวลารวมทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น ทั้งนี้ไม่รวมเวลาที่ใช้ในการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน ประกอบด้วย

1. การทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ แล้วทำการเก็บข้อมูลที่ได้จากการทำแบบทดสอบไว้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งการใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แต่ละเรื่องได้ดำเนินจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

3. การทดสอบหลังเรียน (Post-test) เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการศึกษาแล้วให้นักเรียนทำการทดสอบหลังเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นแบบทดสอบฉบับเดียวกันกับแบบก่อนเรียน

4. สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยแบบสอบถามด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 10 ข้อ

5. นำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เพื่อหาประสิทธิภาพของ เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียน และศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

## สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า ผลการพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ( $E_1$ ) 90.13 / ( $E_2$ ) 87.08 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วย บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียน

เทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย อยู่ในเกณฑ์ที่โดยรวมแล้วนักเรียนมีความพอใจมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ ,  $S.D. = 0.08$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” มีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

1. ประสิทธิภาพบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า พัฒนบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าประสิทธิภาพตามเกณฑ์  $E_1$  90.13/ $E_2$  87.08 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้  $E_1$  80/ $E_2$  80 ซึ่งสอดคล้องกับฐิตยา อินตะนา (2560) พบว่า การพัฒนบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โรงเรียนอนุบาลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 20 คน มีประสิทธิภาพ  $E_1$  82.00/ $E_2$  82.75 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้

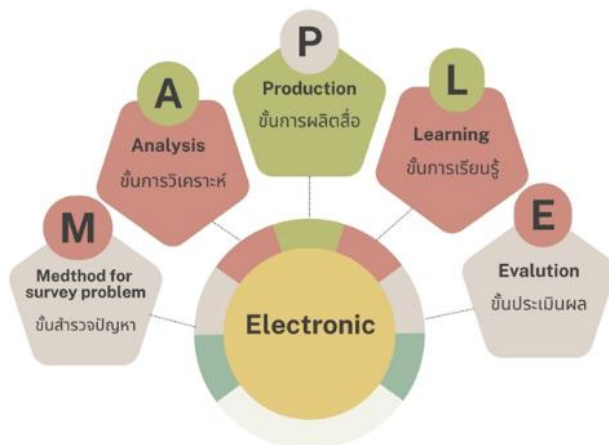
2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วย บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สูงกว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริณี จันทราชติ (2556) พบว่า หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบสื่อประสม กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ ทองปัญญา (2559) พบว่าการพัฒนาบทเรียนบนเว็บ เรื่อง ระบบเศรษฐศาสตร์ ด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 เพื่อยกระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีสิริเกศ อำเภอเองเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2 ห้องเรียน จำนวน 67 คน แบ่งเป็น 1) กลุ่มทดลอง คือ ผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนบนเว็บที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 จำนวน 2 คน 2) กลุ่มควบคุม คือ นักเรียนที่เรียนด้วยการเรียนการสอนแบบปกติในห้องเรียน ได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4/4 จำนวน 35 คน นักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนด้วยบทเรียนบนเว็บที่อยู่ในระดับมาก

## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องการบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัด

นครสวรรค์ ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานวิจัย และพัฒนาสื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ หลังเรียนที่สูงกว่าก่อนเรียน คือ M-A-P-L-E Maple



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

M-Method for Survey Problem ขั้นวิธีการสำรวจปัญหา คือ การศึกษาสภาพของปัญหา สาเหตุ โดยใช้การวิธีสังเกตหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการที่ผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้ โดยสัมภาษณ์ครูผู้สอนรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงได้รับทราบปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนในรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงทำให้เข้าใจปัญหา และนำสู่การกระบวนการวิเคราะห์ต่อไป

A-Analysis ขั้นการวิเคราะห์ คือ การนำปัญหาที่ทราบจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในแก้ปัญหา วางแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และงานวิจัยต่าง ๆ ในด้านผลิตสื่อ นวัตกรรมการศึกษา โดยผู้วิจัยจึงได้ใช้นวัตกรรมบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อการสอนกระตุ้นความสนใจของนักเรียนได้

P-Production ขั้นการผลิตสื่อ คือ การผลิตสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้จัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 4 บทเรียน

ใช้ทำการสอน บทเรียนละ 3 ชั่วโมง รวมเวลาทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง ภายในบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบไปด้วย 1) หน้าปก 2) คำนำ 3) สารบัญ 4) สารของบทเรียน 5) รูปภาพประกอบ 6) แบบทดสอบท้ายบทเรียน 7) อ้างอิง 8) ปกหลัง เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน

L-Learning ขั้นการเรียนรู้ คือ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยสื่อวัตกรรมการศึกษา และเน้นกิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบกลุ่ม เช่น 1) วิธีสอนการเรียนรู้แบบจิ๊กซอว์ (Jigsaw) 2) วิธีสอนตามรูปแบบ การจัดการเรียนรู้แบบกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 3) วิธีสอนตามรูปแบบ นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ของตนเองมาถ่ายทอด และเชื่อมต่อกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม จนกลายเป็นองค์ความรู้ที่ครบถ้วนและหลากหลายมุมมอง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

E- Evaluation ขั้นประเมินผล คือ การวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้มีการวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียน และการสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เก็บบันทึกข้อมูลสังเกตพฤติกรรม และการทำแบบฝึกทักษะรายบุคคล จากการทำงานกลุ่มทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือเกิดผลสัมฤทธิ์หลังเรียนที่สูงกว่าก่อนเรียน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลของประสิทธิภาพของบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้คณะครูผู้สอนจัดการพัฒนาวัตกรรมการศึกษา เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน

2. จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนที่สูงกว่าก่อนเรียน ควรกำหนดนโยบายให้คณะครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีแทนการเปิดหนังสือสอนอย่างเดียว

3. ควรมีนโยบายให้นักเรียนใช้เทคโนโลยี เช่น โทรศัพท์ ในการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันทั้งด้านสื่อนวัตกรรมที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีแทนการเปิดหนังสือสอนอย่างเดียว

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เผยแพร่นวัตกรรมนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. นำทักษะการเรียนรู้การสอนแบบ Active Learning สอนควบคู่การทำกิจกรรม บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

3. การนำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดจอมศรีนาคพรต อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ไปใช้กับนักเรียนต่างกลุ่มต้องมีการปรับปรุงเนื้อหา เทคนิค กิจกรรมวิธีการให้เหมาะสมกับผู้เรียนในกลุ่มนั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการออกแบบบทเรียนโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์ให้มีเนื้อหาที่น่าสนใจ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ฐิตียา อินตะนา. (2560). การพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารการวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว*, 8(1), 1-10.

นันทวัฒน์ พาหา. (2560). การพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง การสร้างเว็บไซต์ วิชาการฟิสิกส์สารสนเทศ สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 16(1), 34-41.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 1, หน้า 22.

ศิริณี จันทระชาติ. (2556). การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบการ์ตูน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่องเรียนรู้สังคมมนุษย์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 6(1), 83-96.

สุดารัตน์ ทองปัญญา. (2559). การพัฒนาบทเรียนบนเว็บ เรื่อง ระบบเศรษฐศาสตร์ ด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 เพื่อยกระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 1(2), 1-13.

สุทธิวัชร ทับเจริญ. (2565). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Assessment Report: SAR) ของโรงเรียนเทศบาลวัดจอมคีรีนาคพรต. (อัดสำเนา)



# บวรพัฒน์

## **Guidelines for Developing Learning Communities of Educational Institutions under the Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement According to Ariyasacca 4**

Voramon Weetasaweera<sup>1</sup> Thanee Gesthong<sup>2</sup> and Worakrit Thueanchang<sup>3</sup>

Received: March 29, 2024

Revised: April 22, 2024

Accepted: April 27, 2024

### **Abstract**

The purposes of this research article were 1) to study the level of learning communities; and 2) to find guidelines for developing learning communities of educational institutions under the Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement according to Ariyasacca 4. It was the mixed-methods research. The quantitative research used a questionnaire with a reliability of 0.98. Data were collected from a sample of 140 people. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research used a semi-structured interview method to collect data from 9 key informants. Content analysis technique was used. The research results found that 1) the level of learning communities of educational institutions under the Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement according to the opinions of school administrators and teachers, had the highest overall mean; 2) the guidelines for developing learning

---

<sup>1</sup> Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement According

<sup>2-3</sup> Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: voramon15012516@gmail.com, Tel. 087-5747854

communities of educational institutions under the Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement according to Ariyasacca 4 found that in terms of shared vision, administrators should create participation in work, set goals for developing student quality, and support the use of technology in creative learning. In terms of collaborative teamwork, administrators should promote teamwork, teaching work, support classroom research, create a platform or space for sharing, have a monitoring and reporting plan. In the aspect of shared leadership and systematic thinking, administrators should encourage teachers to continuously develop their knowledge and skills, build morale, be open to criticism, create action plans, and summarize results. In terms of learning exchange and professional development, administrators should create awareness for teachers to understand the necessity of learning exchange, create strength in supervision, reinforce teachers, and focus on aesthetic conversation. In the aspect of community of friends, administrators should enhance understanding and confidence in work groups, create motivation and teamwork, share information, and support positive communication. In terms of community support structure, administrators and teachers should communicate creatively and comprehensively, using appropriate and diverse methods.

**Keywords:** Learning Community, Ariyasacca 4, Community Development Guidelines

## แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4

วรมน วีตะเสวีระ<sup>1</sup> ธาณี เกสทอง<sup>2</sup> และวรกฤต เกื่อนช้าง<sup>3</sup>

Received: March 29, 2024

Revised: April 22, 2024

Accepted: April 27, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 2) หาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ด้านทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสอนงาน สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการ

<sup>1</sup> สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์

<sup>2-3</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: voramon15012516@gmail.com, Tel. 087-5747854

แบ่งปัน มีแผนกำกับติดตามและรายงานผล ด้านภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจ เปิดใจยอมรับการวิจารณ์ จัดทำแผนการดำเนินงานและสรุปผล ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครูเข้าใจถึงความจำเป็นของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้มแข็งในการนิเทศเสริมแรงครูและมุ่งเน้นสุนทรียสนทนา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกลุ่มงาน สร้างแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีม แบ่งปันข้อมูล สนับสนุนการสื่อสารทางบวก และดำเนินโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ทั่วถึง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย

**คำสำคัญ:** ชุมชนแห่งการเรียนรู้, หลักอริยสัจ 4, แนวทางการพัฒนาชุมชน

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเป็นแนวทางที่พัฒนาการศึกษาทุกระดับ โดยหัวใจสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Instructor) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) และหากมองอีกมุมหนึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ครูช่วยกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้เป็นการปฏิบัติที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติการเรียนรู้ ดำเนินการคู่ขนานและ

เสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก (เอกพล อยู่ภักดี, 2560) นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC ยังเป็น นวัตกรรมของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเป็นความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเดียวกันคือ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันจนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดจนสมรรถนะอื่น ๆ และยังส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีความรู้ เกิดความคิด มีประพจน์ ตลอดจนมีทักษะและสมรรถนะด้านต่างๆ ตามที่กลุ่มนำมาเป็นประเด็นการเรียนรู้และพัฒนาของกลุ่ม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562)

จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ปีงบประมาณ 2565 พบว่า ผลการประเมินตนเองในมาตรฐานการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน และมาตรฐานที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษา โดยภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับ ดี แต่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ภาคเรียนที่ 2 ผลคะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครสวรรค์ คือ 37.82 เป็น 1 ใน 18 จังหวัดที่คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ไม่ผ่านค่าเป้าหมาย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการลงพื้นที่นี้ที่ติดตามการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2565 พบว่า สถานศึกษายังไม่ได้มีการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ สถานศึกษาบางแห่งไม่มีการดำเนินการ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาขาดแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาครู ส่งผลให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ขาดการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของครูโดยเครือข่ายครูและความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานที่จะช่วยให้บทบาทความเป็นมืออาชีพของครูเพิ่มขึ้น และในทางพระพุทธศาสนามีหลักการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอน คือหลักของอริยสัจ 4 ประการ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ซึ่งเป็นวิธีการแห่งปัญญาในการดำเนินการแก้ปัญหาตามเหตุผลตามเหตุปัจจัย คือ การแก้ปัญหาของบุคคล

ด้วยปัญญาของตัวบุคคล เป็นสัจธรรมความจริง ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้หรือเป็นหลักการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้แก้ปัญหา

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ในส่วนของปัญหาคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักของอริยสัจ 4 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนสืบไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการแจกแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูจำนวน 203 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 207 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการสุ่มอย่างง่ายและคิดสัดส่วนโดยเพิ่มจำนวนของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีจำนวนน้อย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน ครู จำนวน 136 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 140 คน แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่

2 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมงานร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 รูป/คน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน 2) ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 4 คน และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้/กิจกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำผลรายชื่อที่มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีค่าต่ำสุดด้านละ 1 ข้อ มาตั้งเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยน

เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และต่ำสุดคือ ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ด้านที่ 2 ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้าง ออกแบบการจัดการเรียนรู้ และยกระดับความรู้จากประสบการณ์ตรง

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมสะท้อนผลงานการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมวิเคราะห์ วิพากษ์ และยอมรับการวิจารณ์

ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันประเมินผลการสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน ทั้งถึงในชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

2. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

ด้านที่ 2 ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้มีการสอนงาน สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีแผนในการกำกับติดตามและรายงานผล

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน และการเปิดใจยอมรับการวิจารณ์ เน้นการจัดทำแผนการดำเนินงานและสรุปผล

ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครูมีความเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สร้างทีมการนิเทศภายในและการนิเทศอย่างเป็นระบบ ให้การเสริมแรงกับครูและผู้บริหารมุ่งเน้นสุนทรียสนทนาเพื่อการฟังอย่างลึกซึ้ง

ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกลุ่มงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความร่วมมือและความสามัคคีของทีมงาน สร้างการสื่อสารที่ดี แบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็น สนับสนุนการสื่อสารทางบวก

ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ทั่วถึง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาทุกแห่งมีการปฏิบัติงานโดยมุ่งการจัดการความรู้เป็นหลักในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามจุดเน้นของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ดังนั้นผู้บริหารและครูทุกคนในสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่มีลักษณะเหมือนกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งส่งผลให้ผลการประเมินภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต ขำดี (2561) พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็น

จริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.23, S.D.= 0.66) และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.28, S.D.= 0.60)

2. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ให้ครูในเรื่องการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมคิดร่วมวางแผน ประชุมร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้ในการทำงานพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ทั้งของครู ผู้บริหาร และของชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพรวมของการจะขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายถ้าครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะส่งผลให้ครูทุกคนจะตระหนักถึงคุณค่าร่วมและภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา วิโนสุยะ (2562) พบว่า แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ควรให้ผู้บริหารและครูทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ควรให้ครูร่วมกันวางแผนดำเนินการสะท้อนผลของการจัดการเรียนรู้ นำผลการสะท้อนไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ควรให้ครูได้มีอิสระและบทบาทในการร่วมการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูยกย่องชมเชยครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และงานวิจัยของสรศักดิ์ นิมากร (2560) พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุม ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกัน

ในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย และควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามหลัง การปฏิบัติงาน

ด้านที่ 2 ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและ การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหาที่พบ ส่งเสริมให้ครูที่มีประสบการณ์มากเป็นพี่เลี้ยง ให้กับครูรุ่นใหม่และได้ทำงานเป็นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ ครูได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ โดยการฝึกอบรม หรือสัมมนา ส่งเสริมการออกแบบการ จัดการเรียนรู้โดยการสนับสนุนงบประมาณ เวลา โอกาส ส่งเสริมการพัฒนาให้คนในองค์กรมี ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน โดยผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง จัดทำแผนในการกำกับติดตามและรายงานผล และ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู และเข้าใจบุคลิกภาพที่แตกต่างของ บุคลากรทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้ของทีมจะส่งผลให้ ครูช่วยเหลือ ร่วมมือและร่วมใจ แก้ปัญหาและรับฟังความคิดซึ่งกันและกัน มีวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง มีความเข้าใจครู ด้วยกัน ร่วมกันสร้างกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องงานวิจัยของปิยณัฐ กุศลมาลย์ (2560) พบว่า ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ โดยครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจเพื่อนำมาประกอบการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ ครูร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาผู้เรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการ แก้ปัญหาครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับเดียวกัน ร่วมกันเลือกเนื้อหาที่จะวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับเดียวกัน ร่วมกันออกแบบวิธีการ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่ร่วมกันวางแผน ออกแบบ ไปใช้กับผู้เรียน ชั้นของตนเอง ครูทำงานประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นทีม โดยใช้แบบประเมินเดียวกันที่ร่วมกัน พัฒนาขึ้น การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารลงมาร่วมมือให้ครู มาทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการ พัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การให้ขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้รู้สึกโดดเดี่ยว ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเปิดใจ

ยอมรับการวิจารณ์ สร้างพื้นที่สนับสนุนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เน้นการจัดทำแผนงาน ปฏิทินการดำเนินงาน เช่น กำหนดการประชุมร่วมกันวิเคราะห์กำหนดปัญหาหาสาเหตุ หาวิธีการแก้ปัญหาเป็นระยะ ๆ โดยให้มีการบันทึก ร่องรอย เอกสารหลักฐาน และสรุปผลการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเป็นผู้นำร่วมกันของครูด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมี ภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลถึงบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ ลาภบุญ (2562) พบว่า ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำ และโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในหมู่คณะ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเท่าที่ควร กระบวนการ PLC เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ และขาดการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา ส่วนแนวทางการพัฒนาผู้บริหารต้องส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเป้าหมายร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรม เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างเกียรติภูมิแก่สถาบันวิชาชีพ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่าผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครูมีความเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สนับสนุนครูให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศติดตาม ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน สร้างทีมการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบเพื่อนิเทศงาน โดยมีการจัดทำแผนการนิเทศ ประชุมแลกเปลี่ยน ติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมครูในการปฏิบัติงานด้วยการเสริมแรง และผู้บริหารมุ่งเน้นสุนทรียสนทนาเพื่อสร้างพื้นที่และโอกาสสร้างสรรค์โดยการฟังอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ การนิเทศติดตามและสะท้อนผลการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) พบว่า ขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ 1) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้มี ความเป็นกัลยาณมิตรและทุกคนมี

ความสุขในการทำงาน 2) การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติระหว่างครูด้วยกัน การทำงานเป็นทีมเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 3) มีการสะท้อนผลที่ได้รับร่วมกัน

ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร พบว่าผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกลุ่มงาน แรงจูงใจในการทำงาน สร้างการทำงานเป็นทีม สร้างการสื่อสารที่ดีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เปิดเผยและโปร่งใสแบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็น สนับสนุนการสื่อสารทางบวก ผู้บริหารและผู้ใกล้ชิด ติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าครูรู้สึกมีความสุข รู้สึกปลอดภัย ปลอดภัยจากการกดดันครูจะไว้วางใจกล้าเปิดใจเคารพกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ครูจะอุทิศตนเพื่อพัฒนางานมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมตา จงมีสุข (2563) พบว่าองค์ประกอบด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) การยึดหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยสร้างความรู้สึกรักผูกพันให้ครู ได้ตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน และร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อการดำเนินงาน ตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกและมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุข รวมทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมแบบเปิดเผยโดยการบริหารจัดการองค์กร ให้ความรู้สึกลดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน ทั้งถึงในชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารจะต้องเร่งสร้างการรับรู้ให้ตัวผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการดำเนินการชุมชนแห่งเรียนรู้ และส่งเสริมการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่ทั่วถึงทางการกับผู้เรียนและชุมชนการเรียนรู้ โดยการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม เช่น การใช้เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ หรือการใช้แอปพลิเคชัน สนับสนุนการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิด

กว้างไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัยและมีเสรีภาพแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการสื่อสารและมีการจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคีระหว่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีประโยชน์กับผู้เรียนและชุมชนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารที่ชัดเจนยังช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจกับผู้เรียนและชุมชนการเรียนรู้ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอมตา จงมีสุข (2563) พบว่า องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) แบบมีส่วนร่วมเน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้าง ให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนและมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการทำงานเป็นและเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมุ่งความยั่งยืนตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

## องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัย แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ทั้ง 6 ด้านนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการดำเนินการพัฒนาโดยเร็วโดยมีลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย เพื่อให้เกิดกระบวนการที่พัฒนา ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทั่วถึง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย

ลำดับที่ 2 ด้านทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้มีการสอนงาน สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีแผนในการกำกับติดตามและรายงานผล

ลำดับที่ 3 ด้านภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน และการเปิดใจยอมรับการวิจารณ์ เน้นการจัดทำแผนการดำเนินงานและสรุปผล

ลำดับที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

ลำดับที่ 5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครูมีความเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สร้างทีมการนิเทศภายในและการนิเทศอย่างเป็นระบบ ให้การเสริมแรงกับครู และผู้บริหารมุ่งเน้นสุนทรียสนทนาเพื่อการฟังอย่างลึกซึ้ง

ลำดับที่ 6 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกลุ่มงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความร่วมมือและความสามัคคีของทีมงาน สร้างการสื่อสารที่ดี แบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็น สนับสนุนการสื่อสารทางบวก

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ /ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทัวถึง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย

2. ด้านทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการสอนงาน สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีแผนในการกำกับติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน และการเปิดใจยอมรับการวิจารณ์ เน้นการจัดทำแผนการดำเนินงาน และสรุปผล

## เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.

นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). *การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บัญญัติ ลาภบุญ. (2562). *สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปริศนา วิโนสยะ. (2562). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ปิยณัฐ กุศลาลัย. (2560). *แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชิต ขำดี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรม หลักสูตรและการเรียนรู้.
- สรศักดิ์ นิมากร. (2560). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ*, 6(2), 65-76.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2566). *แจ้งผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. (อัดสำเนา)
- อมตา จงมีสุข. (2563). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เอกพล อยู่ภักดี. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(2), 36-45.

## Process for Enhancing Transformational Leadership of School Administrators under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1 According to Papanikadhamma 3

Amita Kantanid<sup>1</sup> Phrakru Srisuthamniwit<sup>2</sup> and Anon Methiworachat<sup>3</sup>

Received: May 22, 2024

Revised: January 12, 2025

Accepted: June 25, 2025

### Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the transformational leadership of school administrators under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to propose a process for enhancing transformational leadership of school administrators under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1 according to Papanikadhamma 3. A mixed-methods research method was used. The quantitative research method collected data from a sample of 291 people using a scale and estimation questionnaire. The data were analyzed by finding mean and standard deviation. The qualitative research was conducted by focusing on a group discussion with 7 experts. The results of the research found that 1) the transformational leadership of school administrators under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1, was at a high level; 2) the process of enhancing transformational leadership of school administrators under the Nakhon

---

<sup>1</sup> Phayuha Suksakar School

<sup>2-3</sup> Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: Amitahyt@hotmail.com, Tel. 083-9597075

Sawan Primary Educational Service Area Office 1 according to Papanikadhamma 3 in all 4 dimensions was as follows: 2.1) in terms of ideological influence, administrators should behave ethically and morally, work with dedication to achieve objectives, and have the ability to solve problems well, even if the problems were complex; 2.2) in the aspect of inspiration, administrators should show that educational institutions belonged to everyone and should provide love and commitment. Administrators should point out that all colleagues were valuable and important, and administrators should talk about the tasks assigned to their colleagues as challenging their abilities; 2.3) in terms of intellectual stimulation, administrators should assure that all problems can be solved if everyone worked together, did not block ideas or criticize colleagues' opinions, and encourages colleagues to be aware of various problems that occurred in educational institutions; 2.4) in the aspect of individual consideration, administrators should recognize the importance of their colleagues by giving everyone opportunities to learn new things, encouraging colleagues to develop themselves, and taking care of and caring for each individual.

**Keywords:** Enhancing Process, Transformational Leadership, Papanikadhamma 3

# กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปาปนิกรรม

## 3

อมิตา กันทะนิต<sup>2</sup> พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ<sup>3</sup> และอานนท์ เมธีวรฉัตร<sup>3</sup>

Received: May 22, 2024

Revised: January 12, 2025

Accepted: June 25, 2025

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และ 2) เสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปาปนิกรรม 3 ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนและประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก และ 2) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปาปนิกรรม 3 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า 2.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในจริยธรรมและศีลธรรมอันดีงาม ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี แม้ปัญหาจะซับซ้อน 2.2) ด้านการสร้างแรง

<sup>1</sup> โรงเรียนพยุหะศึกษาการ

<sup>2-3</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: Amitahyt@hotmail.com, Tel. 083-9597075

บันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นของทุกคนควรให้ความรักและความผูกพัน ผู้บริหารชี้ให้เห็นว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีคุณค่ามีความสำคัญ และผู้บริหารกล่าวถึงงานที่มอบหมายให้ผู้ร่วมงานทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน 2.3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ถ้าทุกคนร่วมมือกัน ไม่ปิดกั้นแนวคิดหรือวิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และ 2.4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงานโดยการให้ออกาสทุกคนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

**คำสำคัญ:** กระบวนการเสริมสร้าง, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, หลักปาปนิกรรม 3

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้เพียงลำพัง จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นคือครู ผู้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการเป็นภาวะผู้นำจูงใจครูหรือผู้ร่วมงานทุกคนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความร่วมมือและร่วมใจปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจส่งผลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมายโดยแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจ เป็นการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1, 2564)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจเลี่ยงปัญหา หรือความขัดแย้งได้ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ค่านิยมที่แตกต่าง และผลประโยชน์ขัดกัน ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในโรงเรียน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีอิทธิพลมากที่สุดในโรงเรียนจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่างๆ ในโรงเรียน รวมทั้งนักเรียน ผู้ปกครองด้วย ซึ่งก่อให้เกิดความตึงเครียดความริษยา และความขัดแย้งทั้งทางวิชาการและส่วนตัวแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีงามความขัดแย้งและความตึงเครียดระหว่างครูใหญ่และครูเป็นสิ่งที่ทำให้พลังที่มีค่าของโรงเรียนลดน้อยถอยลง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรศึกษาไทย ซึ่งจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหา และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน

ในทางพระพุทธศาสนาแนวคิดของการนำและภาวะผู้นำของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้นอาจพิจารณาได้ว่า พระพุทธองค์ทรงเป็นผู้นำ องค์การพระพุทธที่มีทั้งธรรมบารมี และทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรมเป็นหลักในการนำพา เหล่าพระสาวกไปสู่แนวทางการหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง โดยที่พระพุทธองค์ทรงเลือกใช้หลักในการนำและ ภาวะผู้นำของพระพุทธองค์ ดังที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในปาปณิกสูตร คือ จักขุมา ปัญญามองการณ์ไกล วิรูโร เป็นจัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านและนิสสยสัมปันโน ฟังพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณสมบัติทั้ง

3 ข้อนี้ย่อมทำให้ ผู้นำสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2552)

ด้วยเหตุผลข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปาปนิทธรรม 3 จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาของผู้นำ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อเสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปาปนิทธรรม 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการในโรงเรียน จำนวน 166 คน และครู จำนวน 1,016 คน รวมทั้งสิ้น 1,182 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการในโรงเรียน และครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) 1970 จากโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้วิธีสังเคราะห์ได้อิงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักปาปนิทธรรม 3 จังหวัดนครสวรรค์ เขต 1 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1)

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ระยะที่ 2 การสร้างกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปาปนิกรรม 3 ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 7 รูป/คน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป/คน และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นมีเอกสาร 1 ชุด โดยข้อมูลมาจากระยะที่ 1 ที่มีสภาพการบริหารน้อยที่สุด ด้านละ 1 ข้อ ตามเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และตามหลักธรรมปาปนิกรรม 3 ได้แก่ 1) จักขุมา 2) วิฐุโร 3) นิสสยสัมปมโน โดยจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

## สรุปผลการวิจัย

1.ระดับการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามความคิดของผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาการโรงเรียนและครูแยกด้านรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ตารางที่ 1** ระดับการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามความคิดของผู้อำนวยการ สถานศึกษา รักษาการโรงเรียนและครูแยกด้านรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

| รายการ                                                                                                                 | $\bar{X}$ | S.D. | การแปล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|--------|
| ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี แม้ปัญหาจะซับซ้อน                       | 4.26      | 0.77 | มาก    |
| ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารกล่าวถึงงานที่มอบหมายให้ผู้ร่วมงานทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน | 4.40      | 0.72 | มาก    |
| ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารไม่ปิดกั้นแนวคิดหรือวิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน                        | 4.48      | 0.71 | มาก    |
| ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล                                | 4.31      | 0.88 | มาก    |

จากตารางที่ 1 แสดงระดับพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.77) คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี แม้ปัญหาจะซับซ้อน

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.72) คือ ผู้บริหารกล่าวถึงงานที่มอบหมายให้ผู้ร่วมงานทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.81) คือ ผู้บริหารไม่ปิดกั้นแนวคิดหรือวิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.88) คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

2. การสร้างกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปาปนิทธรรม 3 ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1) จักขุมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการคิดวิเคราะห์ เชิงกลยุทธ์: วิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ ควรสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างความมุ่งมั่น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเท โดยการสร้างแรงกระตุ้นภายในจิตใจ 2) วิจิโร ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา: วิเคราะห์ปัญหา หา

สาเหตุ ระดมสมอง หาวิธีแก้ไข การทำงานที่ต้องพบเจออุปสรรคและปัญหา จากทั่วทุกสารทิศ ทักษะการตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด บนพื้นฐานข้อมูล 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี: สื่อสารอย่างเปิดเผย ยุติธรรม ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น การสร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้: สนับสนุน ส่งเสริม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ พัฒนาทักษะ

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ 1) จักขุมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม ระดมความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำลาย และ achievable อธิบายวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เน้นย้ำความสำคัญ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพอนาคต การสื่อสาร เป็นกลยุทธ์ นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ วางแผนกลยุทธ์ แบ่งงานมอบหมาย สนับสนุนทรัพยากร 2) วิจิโร ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินศักยภาพ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทักษะ ความรู้ ของผู้ร่วมงาน การพัฒนาภาวะผู้นำทั่วไป ทักษะของผู้ร่วมงาน จัดฝึกอบรม สัมมนา พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับ งาน สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหาความรู้เพิ่มเติม ค้นคว้า พัฒนางาน สนับสนุนผู้รับ มอบหมายให้มีทักษะ มอบหมายงานท้าทาย มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ 3) นิสสยสัมปมโน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ฟังอย่างตั้งใจ อธิบายชัดเจน ตอบคำถาม ให้กำลังใจ ในการทำงานนั้น

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทาง 1) จักขุมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ ปลอดภัย สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องกลัว สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังอย่างตั้งใจ ตั้งใจฟัง แสดงท่าทีสนใจ สื่อสารอย่าง เปิดเผยและเชื่อถือได้ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2) วิจิโร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวิร์กช็อป ฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแบ่งปันมุมมองซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนการ เรียนรู้ ส่งเสริมให้หาความรู้เพิ่มเติมผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนบุคลากร ครู ให้โอกาส ลองผิดลองถูก เรียนรู้จากประสบการณ์ สร้างโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วม อบรม สัมมนา 3) นิสสยสัมปมโน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติและยอมรับ ยอมรับความคิดเห็น ผู้บริหารควร เป็นผู้ฟังที่ดี โรงเรียนควรสร้างพื้นที่พูดคุยกับครูแบบจริงจัง และเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความ

ไว้วางใจ ซื่อสัตย์ โปร่งใส ส่งเสริม ความเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสนับสนุน ความเชื่อมั่นในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันในทีม ควรชมเชยผลงาน เป็นกำลังใจ

ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 1) จักขุมา ผู้บริหารสถานศึกษาควร ประเมินศักยภาพ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทักษะ ความรู้ ของผู้ร่วมงาน การพัฒนาภาวะผู้นำทั่วไป จึงมักจะเริ่มต้นด้วยการสร้างความเชื่อก่อนว่า สังเกตพฤติกรรม เข้าใจบุคลิก ลักษณะนิสัย การรู้จัก เอาใจใส่เพื่อนร่วมงานควรพูดคุยสื่อสาร รับฟังปัญหา 2) วิจิโร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมาย งานที่เหมาะสม ตรงกับความสามารถ การมอบหมายงานควรมีการประชุมในภาพรวมขององค์กร สนับสนุนการพัฒนา ส่งเสริมทักษะ สร้างแผนการพัฒนาร่วมกันที่ชัดเจนและเป็นระบบ 3) นิสสัยสัมปโม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติและยอมรับ ยอมรับความแตกต่าง ผู้บริหารที่ดี ต้องชมเมื่อลูกน้องทำได้ดี สร้างความไว้วางใจ ซื่อสัตย์ โปร่งใส การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง จากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ชมเชยผลงาน เป็น กำลังใจ สร้างทีมงานที่มีความสัมพันธ์ดีและมีความเชื่อมั่น

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง กระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปาปนิทธรรม 3 ผู้วิจัย ได้นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีการอบรม ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร วิทยุทัศน์ผู้บริหารและมีการ ประเมินและติดตามเป็นระยะส่งผลให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง และองค์กร วางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความรับผิดชอบ ดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโรงเรียนสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพัชร งามไตรโร (2565)

กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง และมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) กล่าวถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษาโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังการใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหาร

2. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี แม้ปัญหาจะซับซ้อน ตามหลักปณิธธรรม 3 จักขุมา คือ ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดวิเคราะห์ เชิงกลยุทธ์: วิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ: สื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างความมุ่งมั่น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเท ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเรียนรู้และติดตามเทรนด์: ศึกษาข้อมูล ความรู้ใหม่ นวัตกรรม นำมาพัฒนาสถานศึกษา วิธูโร คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการแก้ปัญหา: วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ ระดมสมอง หาวิธีแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด บนพื้นฐานข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่าย นิสสัยสัมปันโน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี: สื่อสารอย่างเปิดเผย ยุติธรรม ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้: สนับสนุน ส่งเสริม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ พัฒนาทักษะ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม: สนับสนุนการทำงานร่วมกัน แบ่งปัน ช่วยเหลือ

ประสานงาน ทั้งนี้เพราะการที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถเชิงกลยุทธ์จะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในทุกด้านจะส่งผลให้ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติธัช ออไอศุรย์ (2560) พบว่า การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามในการประพฤติปฏิบัติตน โดยผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ตามเมื่อร่วมงานด้วย ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนตามผู้นำ สิ่ง queผู้นำต้องปฏิบัติ คือ จะต้องมึวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้ผู้ตามเข้าใจได้รวมถึงการมีศีลธรรม มีจริยธรรม ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แน่วแนในอุดมการณ์ สร้างค่านิยม ความจงรักภักดี ความภูมิใจและความมั่นใจ ให้ผู้ตามเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ ผู้นำ โดยใช้วิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์เดียวกัน

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีการกล่าวถึงงานที่มอบหมายให้ผู้ร่วมงานทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ตามหลักปาปนิกรม 3 จักขมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ร่วม: ระดมความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำลาย และ achievable ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ อธิบายวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เน้นย้ำความสำคัญ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติวางแผนกลยุทธ์ แบ่งงานมอบหมาย สนับสนุนทรัพยากร วิธูโร ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินศักยภาพ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทักษะ ความรู้ ของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะของผู้ร่วมงาน จัดฝึกอบรม สัมมนา พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหาความรู้เพิ่มเติม ค้นคว้า พัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานท้าทาย มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ นิสสยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ฟังอย่างตั้งใจ อธิบายชัดเจน ตอบคำถาม ให้กำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมความไว้วางใจ ความร่วมมือ วิธีสร้างบรรยากาศดี ๆ ในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและยอมรับ ความคิดเห็น ชมเชยผลงาน ทั้งนี้เพราะ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วมสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน พัฒนาความผูกพัน มอบหมายงานอย่างท้าทายมีการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้ถึงเป้าหมายระยะยาว และมีการสื่อสาร

กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเสริมความคิดสร้างสรรค์ ชมเชยผลงาน ผู้บริหารคือผู้กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงาน (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตร์พัฒนา ยาวีราข (2560) พบว่าบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารไม่ปิดกั้นแนวคิดหรือวิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ตามหลักปาปนิกรธรรม 3 จักขมา ผู้บริหารสถานศึกษาสรางบรรยากาศที่ปลอดภัย สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องกลัว สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังอย่างตั้งใจ ตั้งใจฟัง แสดงท่าทีสนใจ สื่อสารอย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้ ผู้บริหารสถานศึกษาถามคำถามปลายเปิด กระตุ้นให้คิดวิเคราะห์ สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการตัดสิน เปิดใจรับฟัง การตัดสินใจที่จะให้เกิดความผิดพลาดน้อย วิธโร ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเวิร์กชอป ฝึกฝน ทักษะการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันมุมมองซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้: ส่งเสริมให้หาความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสลองผิดลองถูก เรียนรู้จากประสบการณ์ สร้างโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือช่วยคิดวิเคราะห์ นิสยสัมปันโน ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและยอมรับ ยอมรับความคิดเห็น ผู้บริหารควรเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างควมไว้วางใจ ซื่อสัตย์ โปร่งใส ส่งเสริมความเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชยผลงาน เป็นกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสรางความผูกพัน กิจกรรมนันทนาการ ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ทำหน้าที่กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึก

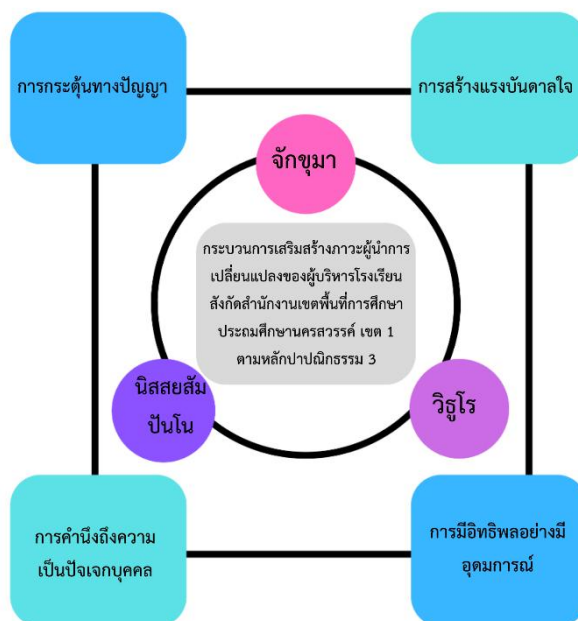
ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) พบว่า กระบวนการหรือความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น หรือเป็นความสามารถในการกระตุ้น ให้บุคคลอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เป็นผู้ที่ทำให้บุคคล อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น

ด้านที่ 4 การการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ตามหลักปาปนิกรธรรม 3 จักขมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินศักยภาพ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทักษะความรู้ ของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตพฤติกรรม เข้าใจบุคลิก ลักษณะนิสัย การรู้จักเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยสื่อสาร รับฟังปัญหา วิเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสม ตรงกับความสามารถ การมอบหมายงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนา ส่งเสริมทักษะ สร้างแผนการพัฒนารายบุคคลที่ชัดเจนและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแสดงศักยภาพ รับผิดชอบงานสำคัญ การจะสร้างทีม นิสสัยสัมพันธ์โน ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและยอมรับ ยอมรับความแตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ ไว้วางใจ ซื่อสัตย์ โปร่งใส เปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชยผลงาน เป็นกำลังใจ สร้าง ทีมงานที่มีความสัมพันธ์ดีและมีความเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพัน กิจกรรม นันทนาการ สร้างโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำ ให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของ ผู้ตามแต่ละคน การเข้าใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานที่เหมาะสมตรงตาม ความสามารถ ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในการสร้างทีมงานที่ดีที่มีความเชื่อมั่น ยอมรับความแตกต่าง ความไว้วางใจเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพร สวัสดิ์ ศิริศานันท์ (2555) พบว่า ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มี ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ใน

เหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

## องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับการวิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักปณิธาน 3 ผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนางานบริหาร ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาการคิดวิเคราะห์ สถานการณ์ กำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการสัมมนาเพื่อสร้างนโยบายและข้อปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเท กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและศึกษาวัดกรรมอย่าง

ต่อเนื่อง มอบอำนาจการตัดสินใจแก่ทีมงาน วิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร อีกทั้งสื่อสารเปิดเผย ยุติธรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความจริงใจและเข้าใจกัน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำท่าย และ Achievable เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน สร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกลยุทธ์สำคัญ นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ วางแผนกลยุทธ์ มีการแบ่งงาน มอบหมาย สนับสนุนทรัพยากร และติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ อีกทั้งประเมินศักยภาพ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรม และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศที่ดี รับฟังความคิดเห็น และให้กำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศปลอดภัยที่สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นโดยไม่ตัดสินใจล่วงหน้า ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาด รวมถึงจัดเวิร์กช็อปเพื่อฝึกทักษะและสานสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีช่วยคิดเชิงระบบ อีกทั้งเคารพความคิดเห็นและเป็นผู้ฟังที่ดี ชมเชยและสร้างกำลังใจ ให้เกิดการส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินศักยภาพ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทักษะ และความรู้ของผู้ร่วมงาน มีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจ และมอบหมายงานที่เหมาะสม บริหารงานโดยมุ่งเน้นการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมพัฒนาทักษะส่วนตัวของบุคลากร ยอมรับความแตกต่างและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งปลูกฝังการทำงานเป็นทีม ชมเชยผลงาน และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญและความผูกพันในองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ควรมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักปาปนิกรรม 3 โดยกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมความคิดเห็น โดยเวิร์กชอป สภากาแพวิชาการ ฯลฯ โดยบูรณาการตามหลักปาปนิกรรม 3 เพื่อระดับคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 สร้างทีมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน ตามหลักปาปนิกรรม 3 โดยการไว้วางใจ เชื่อสัตย์ โปร่งใส เปิดเผย และตรวจสอบได้

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กิตติธัช ออไอศุรีย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตมหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). *ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : ทริบเพิล กรุ๊ป.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์.(2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2552). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (2564). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564*. นครสวรรค์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริพัชร งามไตรโร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตมหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

## **Guidelines for Safety Supervision in Entertainment Venues of Government Agencies in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province according to Sammappadhana 4**

Anuwat Pho-ngern<sup>1</sup> Sukanyanat Opsin<sup>2</sup> and Somkid Punturain<sup>3</sup>

Received: September 04, 2024

Revised: June 09, 2025

Accepted: June 09, 2025

### **Abstract**

The purposes of this research article were 1) to study the level of safety supervision guidelines in entertainment venues of government agencies in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province according to Sammappadhana 4; 2) to study the relationship between Sammappadhana 4 and the safety supervision guidelines in entertainment venues of government agencies in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province; and 3) to present the safety supervision guidelines in entertainment venues of government agencies in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province. This research was a mixed-methods research, consisting of quantitative research with a sample group of 388 people, using a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation coefficient. Qualitative research using in-depth interviews with 18 key informants using an interview form and descriptive content analysis. The research results found that 1) the level of safety supervision in

---

<sup>1-3</sup> Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: x13montree@gmail.com

entertainment venues of government agencies in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province according to Sammappadhana 4 was at a high level overall. And the safety supervision in entertainment venues of government agencies in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province in all 4 aspects according to the 2P2R theory was at a high level overall; 2) the relationship between Sammappadhana 4 and safety supervision in entertainment venues of government agencies in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province according to the 2P2R theory overall had a positive relationship or a relationship in a way that followed each other in pairs. Overall, it was at a very high level with a Pearson Correlation coefficient ( $R = 0.846^{**}$ ); and 3) the guidelines for safety supervision in entertainment venues of government agencies in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province according to Sammappadhana 4 included checking all safety equipment in the entertainment venues to be 100% ready for use. And there must be a signature of acknowledgment from the shop manager and government officials. There should be a rehearsal if a real situation occurred. What should each employee do in each position and duty? And there should be joint rehearsals with government officials.

**Keywords:** Safety Supervision, Entertainment Venues, Government Agencies, Sammappadhana 4, 2P2R

## แนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอ เมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมาปธาน 4

อนวัจน์ โพธิ์เงิน<sup>1</sup> สุกัญญาณัฐ อบสิน<sup>2</sup> และสมคิด พุ่มทุเรียน<sup>3</sup>

Received: September 04, 2024

Revised: June 09, 2025

Accepted: June 09, 2025

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของแนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมาปธาน 4 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัมมาปธาน 4 กับแนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) นำเสนอแนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยการวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน โดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมาปธาน 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 4 ด้าน ตามทฤษฎี 2P2R โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัมมาปธาน 4 กับการกำกับ

<sup>1-3</sup> มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: x13montree@gmail.com

ดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามทฤษฎี 2P2R โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันเป็นคู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation ( $R = 0.846^{**}$ ) และ 3) แนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา 4 มีการตรวจสอบอุปกรณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานบันเทิงให้อยู่ในสถานะพร้อมใช้ 100% และจะต้องมีการตรวจเซ็นรับทราบจากผู้ดูแลในร้านและเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ควรจัดให้มีการซักซ้อมถ้าหากเกิดสถานการณ์จริงพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ควรทำอย่างไร และมีการซักซ้อมร่วมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

**คำสำคัญ:** การกำกับดูแลความปลอดภัย, สถานบันเทิง, หน่วยงานภาครัฐ, สัมมนา 4, 2P2R

## บทนำ

การรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อย ศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีของชาติ โดยมีสาระสำคัญ คือ กำหนดประเภทของสถานบริการ ข้อปฏิบัติของผู้ขอรับอนุญาตประกอบกิจการสถานบริการ ได้แก่ การห้ามมิให้ผู้มีอายุต่ำกว่า 20 ปี บริบูรณ์ เข้าไปในสถานบริการในเวลาทำการ การห้ามมิให้มีการดำเนินกิจการสถานบริการในทางที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การควบคุมมิให้มีการแสดงลามกหรืออนาจาร เป็นต้น โดยมีข้อกำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดเขตพื้นที่ตั้งสถานบริการ ตาม พ.ร.บ. สถานบริการ พ.ศ. 2509 (ราชกิจจานุเบกษา, 2509) จากการพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมาก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างกว้างขวาง มีการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต เกิดการ จำหน่ายการให้บริการอย่างสลับซับซ้อนส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิต ในปัจจุบันการนันทนาการหรือการพักผ่อนหย่อนใจเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นที่ต้องการของมนุษย์ทุกคนทั้งทางด้านสรีระวิทยาและทางสังคม คือช่วยผ่อนคลายความเมื่อยล้า ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยช่วยลดความตึงเครียดก่อให้เกิดความเพลิดเพลิน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) มีการรวมตัวกันเพื่อฉลอง หรือมีการครึกครื้นรื่นเริงกัน บางครั้งจึงอาจมีกิจกรรมที่สนุกสนาน

ร่วมกันในผับด้วย การมาพบปะสนทนา อาจเป็นโอกาสการพักผ่อนหลังเลิกงานแล้ว การบริการในผับจะมีทั้งอาหาร และเครื่องดื่มหลายประเภท ส่วนใหญ่เครื่องดื่มจะเป็นประเภทแอลกอฮอล์ (พิมพ์ใจ ศรีคำ, 2550) ซึ่งบางครั้งอาจดำเนินการไปในทางกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมของประชาชน หรือจัดให้มีการแสดงเพื่อความบันเทิงในสถานบริการนั้นไม่เหมาะสม อันจะเป็นเหตุให้เยาวชนเอาเยี่ยงอย่างจนประพฤติชั่วเลวทรามลง ทั้งนี้ ปัจจุบันพบปัญหาเกี่ยวกับสถานบันเทิงบ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของไฟไหม้ เรื่องการจ้างงาน เรื่องทะเลาะวิวาท ฯลฯ และอีกหลาย ๆ เรื่องที่เกิดขึ้นส่งผลให้เศรษฐกิจด้านสถานบันเทิงเกิดการเหี่ยวเฉาลง จึงส่งผลไปยังลูกค้าเกิดการตกราง วงดนตรีถูกเลิกจ้าง

จังหวัดนครสวรรค์นั้นนับว่ามีสถานบันเทิง ประเภทผับ คาเฟ่ ดิสโก้เธค คาราโอเกะ และอาบอบนวดเป็นจำนวนมาก สถานบันเทิงของจังหวัดนครสวรรค์นับได้ว่าเป็นสถานที่ที่มีการนัดรวมตัวกันเพื่อเฉลิมฉลอง หรือมีการครึกครื้นสนุกสนานรื่นเริงกัน บางครั้งจึงอาจมีกิจกรรมที่สนุกสนานร่วมกัน การมาพบปะสนทนา การพักผ่อนหลังเลิกงานแล้ว การบริการจะมีทั้งอาหาร และเครื่องดื่มหลายประเภท ส่วนใหญ่นั้นเครื่องดื่มจะเป็นประเภทแอลกอฮอล์ ซึ่งสถานบันเทิงแต่ละประเภทจะมีการจัดการดูแลสถานบันเทิงของตนแตกต่างกันออกไป โดยทุกสถานบันเทิงเคารพกฎหมายอย่างเคร่งครัดอีกด้วย ผู้วิจัยเคยศึกษากรณีเกี่ยวกับสถานบันเทิงว่าด้วยเรื่องมาตรการ covid-19 มาตรการทะเลาะวิวาท และการควบคุมกำกับดูแลเกี่ยวกับเพลิงไหม้ภายในสถานบันเทิง ผู้วิจัยพบว่า การดูแลเรื่องมาตรการโควิด-19 และมาตรการเกี่ยวกับการทะเลาะวิวาทนั้นมีความเรียบร้อยดีและเชื่อว่าสามารถควบคุมได้ แต่มีเรื่องของการควบคุมกำกับดูแลเกี่ยวกับเพลิงไหม้ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องของประตูปะตูไฟ และทางออกที่มีขนาดแคบเกินไปสำหรับการอพยพนักท่องเที่ยว และรองรับการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่นั้นน้อยมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำหลักธรรมคือ สัมมปธาน 4 ประกอบด้วย 1) สังวรปธาน เพียรระวังในเรื่องของการคอยกำกับดูแลความปลอดภัย 2) ปหานปธาน เพียรละความประมาทในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 3) ภาวนาปธาน เพียรทำความตื่นตัว เข้าใจวิธีการแก้ไขปัญหาเหตุฉุกเฉิน วิธีป้องกันภัยและการเอาตัวรอด และ 4) อนुरักขนาปธาน เพียรรักษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาบูรณาการร่วมกับทฤษฎี 2P2R ได้แก่ แผนป้องกัน เตรียมพร้อม รับมือ ฟื้นฟูอย่างทันท่วงที และมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาวิจัย และหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องแนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ ในอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมปธาน 4 ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อยอดการทำงาน รวมถึงปรับปรุง วางแผน และเสนอแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และผู้มาใช้บริการสถานบันเทิงต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับของแนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมปธาน 4
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัมปธาน 4 กับแนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย

1. การศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร โดยการศึกษาสังเคราะห์หลักสัมปธาน 4 คือ 1) สังวรปธาน เพียรระวังในเรื่องของการคอยกำกับดูแลความปลอดภัย 2) ปหานปธาน เพียรละความประมาทในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 3) ภาวนาปธาน เพียรทำความตื่นตัว เข้าใจวิธีการแก้ไขปัญหาเหตุฉุกเฉิน วิธีป้องกันภัยและการเอาตัวรอด และ 4) อนรุรักษนาปธาน เพียรรักษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และจากแนวคิด ทฤษฎี 2P2R ได้แก่ แผนป้องกัน เตรียมพร้อม รับมือ ฟื้นฟู อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาแนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมปธาน 4 ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างได้มาจาก ประชากร/นักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อวันของร้านบ้านซอนตะวัน, ร้านตะวันแดง จำกัดมหาชน นครสวรรค์, ร้านอนาล็อคบาร์ และร้านจันทร์เสวย ในจังหวัดนครสวรรค์ เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 12,000 คน ที่ได้จากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 388 คน และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบเจาะจงโดยพิจารณาจากจำนวนประชาชนในแต่ละร้าน เพื่อตอบแบบสอบถาม การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรหรือนักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อวันของร้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจายให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากรหรือนักท่องเที่ยว โดยทำแบบสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) โดยใช้กลุ่มประชากรหรือนักท่องเที่ยว เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน ทั้ง 4 ร้าน คือ ประชากร/นักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อวันของร้านบ้านซอนตะวัน จำนวน 97 คน, ร้านตะวันแดง จำกัดมหาชน นครสวรรค์ จำนวน 97 คน, ร้านอนาล็อคบาร์ จำนวน 97 คน และร้านจันทร์เสวย จำนวน 97 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 ร้าน จำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.972 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ซึ่งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และสถิติเชิงอนุมานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยกำหนดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน จำแนกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน 3 นาย, เจ้าหน้าที่สาธารณสุขหรือเจ้าหน้าที่พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 3 คน, เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 3 คน, ผู้จัดการร้านหรือรองผู้จัดการร้าน จำนวน 3 คน, พนักงาน จำนวน 3 คน, และนักท่องเที่ยวหรือลูกค้า จำนวน 3 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงที่ชัดเจนสามารถอธิบายเสริมสนับสนุนข้อโต้แย้งต่าง ๆ และเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการเสนอแนะข้อคิดเห็นในประเด็นที่มีข้อขัดแย้ง หรือเห็นควรเพิ่มเติมความรู้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ รายได้ พบว่า เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30-39 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 อาชีพ

ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท / เดือน จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

ระดับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา ด้านอนุรักษ์ขนาน (เพียรรักษา) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.66) ระดับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวคิด ทฤษฎี 2P2R โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.63)

2. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัมมนา 4 ประกอบด้วย 1) สังวรปธาน 2) ปหานปธาน 3) ภาวนาปธาน และ 4) อนุรักษ์ขนานกับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามทฤษฎี 2P2R ได้แก่ 1) ด้านการป้องกัน (Prevention) 2) ด้านการเตรียมพร้อม (Preparation) 3) ด้านการรับมือ (Response) และ 4) ด้านการฟื้นฟู (Recovery) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันเป็นคู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation ( $R=0.846^{**}$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสังวรปธาน (เพียรระวัง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับด้านการป้องกัน P1: Prevention มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด ( $r=0.773^{**}$ ), ด้านภาวนาปธาน (เพียรทำความตื่นตัว) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับด้านการป้องกัน P1: Prevention มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ ( $r=0.745^{**}$ ), และด้านสังวรปธาน (เพียรระวัง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับด้านการฟื้นฟู R2: Recovery มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ ( $r=0.607^{**}$ )

3. แนวทางในการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา 4 หน่วยงานภาครัฐและสถานบันเทิงควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประกอบการและลูกค้า โดยอาศัยใช้การเจรจาพูดคุยเพื่อให้เกิดความร่วมมือได้เป็นอย่างดีเมื่อมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกค้า การกำหนดเวลาเปิด - ปิดที่แน่ชัด ตรวจสอบเรื่องของการพกพาอาวุธโดยเคร่งครัด ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลสถานที่ที่ใช้บริการ มีอุปกรณ์ดูแลและรับมือเกี่ยวกับเหตุไฟไหม้เบื้องต้น ตรวจสอบผู้เข้าในสถานบันเทิงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การระวังเรื่องกลุ่มวัยรุ่นที่มาเป็นกลุ่มใหญ่ใหญ่ควรจะ

ตรวจบัตรอาชญากรรมและอุปกรณ์เป็นกรณีพิเศษอาจจะต้องละเอียด เวลาสถานบันเทิงปิดควรเคลียร์บุคคลที่มาใช้บริการให้ออกจากสถานที่เพื่อป้องกันเหตุทะเลาะวิวาท ดูแลเรื่องโครงสร้างสถานที่เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ควรจะต้องเน้นการปฏิบัติโดยคำนึงถึงข้อกฎหมายให้มากการตรวจค้นและครอบคลุมอายุของผู้เข้าใช้บริการ อยากให้มีข้อกฎหมายสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่เพราะในระหว่างทำงานเจ้าหน้าที่ที่ทำงานมักจะมีปากเสียงกับคนเมาซึ่งบางที่อาจครองสติตนเองไม่ได้อาจมีพลังมือลงไปเพื่อเป็นการระงับเหตุมิได้จึงใจทำร้ายร่างกาย ตรวจตราไม่ให้มีผู้ใช้บริการอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จุดรักษาความเรียบร้อยของสถานบันเทิงต้องให้ความละเอียดในการตรวจค้นตัวบุคคลก่อนเข้าสถานบันเทิง ควรควบคุมการก่อสร้างกับวัสดุที่ใช้ว่าเสี่ยงอันตรายไหมควบคุมร้านเล็ก ๆ ว่ามีแผนป้องกันอันตรายไหมควรจดหรือจำกัดคนในการเข้าใช้บริการที่ร้าน ทำแผนการป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉินแต่ละประเภท และทำแผนการรับมือการทะเลาะวิวาท

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา 4

1.1) ระดับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา 4 ด้านการป้องกัน (Prevention) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานของภาครัฐมีการตรวจสอบความพร้อมของพนักงานว่าพนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมด้านการใช้อุปกรณ์ดับเพลิง ดังนั้น ระดับความเห็นของผู้ใช้บริการ จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัมปนาท นาคบัว (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาแนวทางการดำเนินงานรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุจากอาคารเรียน อาคารประกอบ (มีร้อยละของการปฏิบัติสูงสุด) พบว่า การแต่งตั้งบุคลากรในการดูแลรักษาอาคาร สถานที่ ด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ มีร้อยละของการปฏิบัติสูงสุด พบว่า การให้ครูและนักการภารโรงอยู่เวรยามรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดในแต่ละวันและยามวิกาล ด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม การล่อลวงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ มีร้อยละของการปฏิบัติสูงสุด พบว่า การจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย ด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน ด้านโรคติดต่อและ

โรคระบาด มีร้อยละของการปฏิบัติสูงสุด พบว่า การแยกนักเรียนที่ป่วยและนักเรียนที่สัมผัสโรคติดต่อ ด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขด้านสัตว์มีพิษ มีร้อยละของการปฏิบัติสูงสุด พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น ตัดแต่งต้นไม้กำจัดแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์มีพิษ

1.2) ระดับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา 4 ด้านการเตรียมพร้อม (Preparation) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานของภาครัฐมีการวางแผนที่จะใช้รับมือกับเหตุฉุกเฉินไว้เป็นอย่างดี ดังนั้น ระดับความเห็นของผู้ใช้บริการ จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิทยานิพนธ์ อธิฤกษ์มงคล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการจัดการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3) ระดับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา 4 ด้านการรับมือ (Response) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐมีแผนฉุกเฉินที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการตรวจสอบการติดตั้งเครื่องตรวจจับควัน มีการตรวจสอบระบบแจ้งเตือนเหตุเพลิงไหม้ ดังนั้น ระดับความเห็นของผู้ใช้บริการ จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิธิพน ทองวาสนาส่ง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการด้วยเครื่องบ่งบอกสัญญาณ Beacon” ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการด้วยเครื่องบ่งบอกสัญญาณ Beacon สามารถลดการลื่นล้มในอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลของพนักงาน ก่อนเข้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการแบบดั้งเดิม โดยมีผลการประเมินคุณภาพของระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการด้วย เครื่องบ่งบอกสัญญาณ Beacon โดยรวมอยู่ในระดับดี

1.4) ระดับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา 4 ด้านการฟื้นฟู (Recovery) อยู่ในระดับ

มาก เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐมีการประเมินผลภายหลังจากการฟื้นฟู เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงแผนงานในอนาคต ดังนั้น ระดับความเห็นของผู้ใช้บริการ จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอติป นนทกะตระกูล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการความปลอดภัยของเกสต์เฮาส์ ในย่านถนนข้าวสาร กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษา พบว่า บริบทการจัดการความปลอดภัยในปัจจุบันสำหรับเกสต์เฮาส์ ย่านถนนข้าวสาร กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและผู้ประกอบการเกสต์เฮาส์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากภาครัฐและผู้ประกอบการเกสต์เฮาส์มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพและมีชื่อเสียงระดับโลก ดังนั้น ภาพลักษณ์ที่ดีของด้านต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติอยู่พอสมควร อีกทั้งศักยภาพของบุคลากรมีความแตกต่าง ซึ่งภาครัฐและผู้ประกอบการเกสต์เฮาส์ก็ให้ความสำคัญในการหาแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยวและผู้ที่เคยมาเยือนถนนข้าวสารให้กลับมาใช้บริการอีกครั้ง ผู้เข้าพักชาวต่างชาติมีความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัยของเกสต์เฮาส์ ย่านถนนข้าวสารกรุงเทพมหานคร 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ของหลักสัมมปปธาน 4 กับการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถาบันเชิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักทฤษฎี 2P2R ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการป้องกัน (Prevention) 2) ด้านการเตรียมพร้อม (Preparation) 3) ด้านการรับมือ (Response) และ 4) ด้านการฟื้นฟู (Recovery) โดยภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันเป็นคู่ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ (0.846\*\*) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสังวรปธาน (เพียรระวัง) กับ ด้านการป้องกัน P1: Prevention มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ( $r = 0.773^{**}$ ) ทั้งนี้เป็นเพราะ ว่าสถาบันเชิงผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐมีการเฝ้าระวังเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์หรืออุบัติเหตุอยู่ตลอดเวลาโดยที่ผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐมีการเตรียมความพร้อม ทั้งในเรื่องของแผนป้องกัน การฟื้นฟู และการรับมือ ได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระสมุห์อาทิตย์ อินทปญโญ (2563) โดยการวิเคราะห์เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ หลักสัมมปปธาน 4 กับตัวแปรตาม 4As พบว่า มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (0.01) โดยมีค่าความสัมพันธ์กันใน

ทางบวกหรือโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.84$ ) พบว่า ด้านความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับการเข้าใจถึงแหล่งท่องเที่ยว มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด ( $r = 0.86$ ) รองลงมาคือ คู่ของด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานที่ท่องเที่ยวเกี่ยวกับด้านบริการเสริม ( $r = 0.81$ ) และค่าที่น้อยที่สุดคือ คู่ด้านด้านบริการเสริมของแหล่งท่องเที่ยวเกี่ยวกับด้านพาหนะพาหน ( $r = 0.61$ )

3. แนวทางการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมมนา 4 หน่วยงานภาครัฐ ควรออกกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เข้มงวดและเด็ดขาดกับสถานบริการ สถานบันเทิงที่ปล่อยให้ผู้ใช้บริการอายุต่ำกว่า 20 ปีเข้าใช้บริการ ควรมีมาตรการที่บังคับใช้โดยทั่วกันในเรื่องของเวลาเปิด - ปิด ของสถานบริการ สถานบันเทิง ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานบันเทิงให้อยู่ในสถานะพร้อมใช้ 100% และจะต้องมีการตรวจเช็ครับทราบจากผู้ดูแลในร้านและเจ้าหน้าทีของภาครัฐ ควรจัดให้มีการซักซ้อมถ้าหากเกิดสถานการณ์จริงพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ควรทำอย่างไร และมีการร่วมซักซ้อมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เช่น ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความรู้และพร้อมเตรียมรับมือถ้าเกิดเหตุการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอชิป นนทกะตระกูล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการความปลอดภัยของเกสต์เฮ้าส์ ในย่านถนนข้าวสาร กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยมีแนวทางให้ผู้ประกอบการเกสต์เฮ้าส์ย่านถนนข้าวสารกรุงเทพมหานคร และภาครัฐนำไปพัฒนาการจัดการด้านความปลอดภัย ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญต่อจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน พัฒนาเพิ่มทักษะด้านการจัดการความปลอดภัยให้กับพนักงานได้เรียนรู้และปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด 2) ควรมีการวางกฎระเบียบให้เป็นลายลักษณ์อักษรที่มีมาตรฐานเดียวกัน สามารถนำไปใช้ร่วมกันได้ในหมู่ผู้ประกอบการเกสต์เฮ้าส์ 3) ควรมีการเร่งรัดสำรวจ จัดระเบียบขึ้นทะเบียนเกสต์เฮ้าส์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย 4) ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญของการจัดการความปลอดภัย 5) ควรมีการส่งเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อให้ความรู้กับผู้ประกอบการหรืออาจทำคู่มือเอกสารแจกจ่ายอย่างทั่วถึง 6) จัดให้มีผู้มีประสบการณ์ในการรับมือกับเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยไปอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในเกสต์เฮ้าส์ 7) มีการสร้างความรู้ความเข้าใจปรับทัศนคติให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความปลอดภัย 8) ผู้ประกอบการควรปรับปรุงห้องพัก ห้องน้ำให้

อยู่ในสภาพที่ดี เพิ่มระดับความพึงพอใจให้ผู้เข้าพักมากยิ่งขึ้น 9) ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญหรือปรับปรุงการแสดงป้ายบอกชื่อหรือสัญลักษณ์ให้ชัดเจน

## องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยในครั้งนี้ เรื่องการกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมปธาน 4



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง “การกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัมปธาน 4” สรุปได้ว่า การกำกับดูแลความปลอดภัยในสถานบันเทิงของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบไปด้วย หลักสัมปธาน 4 คือ ด้านสังวรปธาน เพียรระวังในเรื่องของการคอยกำกับดูแลความปลอดภัย ด้านปหานปธาน เพียรละความประมาทในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านภวานาปธาน เพียรทำความตื่นตัวเข้าใจวิธีการแก้ไขปัญหาเหตุฉุกเฉิน วิธีป้องกันภัยและการเอาตัวรอดด้านอนุรักษ์ขนานปธาน เพียรรักษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวคิด 2P2R ประกอบด้วย 4 ด้านที่สำคัญ คือ ด้านการป้องกัน ด้านการเตรียมพร้อม ด้านการรับมือ และด้านการฟื้นฟู

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลสถานบริการ สถานบันเทิง ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานบันเทิงให้อยู่ในสถานะพร้อมใช้ 100% และจะต้องมีการตรวจเซ็นรับทราบจากผู้ดูแลในร้านและก้เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี
2. หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลสถานบริการ สถานบันเทิง ควรจัดให้มีการซักซ้อมถ้าหากเกิดสถานการณ์จริงพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ควรทำอย่างไร และมีการร่วมซักซ้อมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เช่น ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความรู้และก้พร้อมเตรียมรับมือถ้าเกิดเหตุการณ์จริง
3. ผู้ประกอบการสถานบริการ สถานบันเทิง ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน และผู้ใช้บริการเป็นหลัก มากกว่าผลกำไร
4. หน่วยงานของภาครัฐควรมีการดำเนินการตรวจสอบสถานบันเทิงเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐควรที่จะมีการดำเนินการตรวจสอบสถานบันเทิงอยู่เป็นประจำ เพื่อให้ผู้ประกอบการสถานบันเทิงมีความพร้อมในการป้องกันอุบัติเหตุมากยิ่งขึ้น

5. หน่วยงานของภาครัฐควรมีการจัดระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัยจากอัคคีภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐควรมีการจัดระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัยจากอัคคีภัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว เมื่อมีเหตุเกิดขึ้น

6. หน่วยงานภาครัฐควรมีการตรวจสอบจุดรวมพลที่กำหนดให้พนักงานและผู้ใช้บริการมารวมตัวกันในกรณีฉุกเฉินอพยพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐควรมีการตรวจสอบจุดรวมพลที่กำหนดให้พนักงานและผู้ใช้บริการมารวมตัวกันในกรณีฉุกเฉินอพยพ เพื่อที่จะสามารถตรวจสอบพนักงานและผู้ใช้บริการ ที่สูญหายหรือผู้บาดเจ็บได้รวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้สามารถช่วยเหลือผู้ที่สูญหายหรือผู้บาดเจ็บได้อย่างทันท่วงที

7. หน่วยงานภาครัฐควรเข้าฟื้นฟูโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา ให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐควรที่จะเร่งฟื้นฟูโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2551). แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2148-2551. เข้าถึงได้จาก [http://www4.opdc.go.th/oldweb/thai/plan\\_2548-2551/plan.pdf](http://www4.opdc.go.th/oldweb/thai/plan_2548-2551/plan.pdf)
- กัมปนาท นาคบัว. (2565). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1. (การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิธิพ ทองวาสนาส่ง. (2561). การศึกษาระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการด้วยเครื่องบ่งบอกสัญญาณ Beacon. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ : คณะบริหารธุรกิจ.
- พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509. (2509, ตุลาคม 4). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 83 ตอนที่ 88, น. 626.

- พระสมุห์อาทิตย์ อินทปญฺโญ. (2563). แนวทางการจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาใน  
ตำบลล้อมแรด อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 3(1), 45-56.
- พิมพ์ใจ ศรีคำ. (2551). การศึกษาความเป็นไปได้ในการลงทุนธุรกิจผ้าในเขตอำเภอเมือง จังหวัด  
เชียงราย. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิต  
วิทยาลัย : สำนักวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- วิชาญ อธิธิฤกษ์มงคล. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณ  
ภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร  
จังหวัดสกลนคร”. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน  
ศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อธิป นนทะตระกูล. (2557). แนวทางการจัดการความปลอดภัยของเกสต์เฮ้าส์ในย่านถนนข้าวสาร  
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการ  
ท่องเที่ยวแบบบูรณาการ). บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## Guidelines for Enhancing Family Happiness Based on Buddhist Principles

Phrakrusamhusukkasem Sukkhakhemo<sup>1</sup>

Received: November 09, 2023

Revised: October 22, 2024

Accepted: June 09, 2025

### Abstract

This academic article aims to study the happiness of the family institution, which is the smallest and oldest institution. It is of primary importance and is the first place of learning to survive. The family is considered the main institution of human society. It is characterized by jointly creating the family institution to perform important functions, providing the foundation of love, bonding, warmth, and mutual assistance. Members directly teach and shape specific characteristics. The family is a basic institution in determining the personality pattern, thoughts, beliefs, attitudes, and positive and negative behaviors of humans, which are expressed in the transmission of values, instilling beliefs, enhancing attitudes, determining personalities, ways of behaving, and creating social norms for new generation members, which affects the development of society and the country as a whole. Therefore, the family is like the first mechanism that shapes the personality of individuals to be as society wants, leading to a normal and happy life in society. At the same time, it is also a source of assistance, care, healing, treatment, and

---

<sup>1</sup> Sangha in Nakhonsawan Province

Corresponding author, e-mail: deeteesud922@gmail.com Tel. 082-4509598

rehabilitation when faced with critical problems that affect the way of life of family members.

**Keywords:** Guideline, Enhancing, Happiness, Family, Buddhism

## แนวทางเสริมสร้างความสุขของครอบครัวตามหลักพระพุทธศาสนา

พระครูสมุห์สุขเกษม สุขเขโม<sup>1</sup>

Received: November 09, 2023

Revised: October 22, 2024

Accepted: June 09, 2025

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขของสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันที่เล็กและเก่าแก่ที่สุด มีความสำคัญระดับต้น ๆ เป็นที่เรียนรู้ที่แรก ให้มีชีวิตอยู่รอด ครอบครัวจัดเป็นสถาบันหลักของสังคมมนุษย์ ลักษณะโดยรวมสร้างสถาบันครอบครัวให้ทำหน้าที่สำคัญ ให้พื้นฐานความรัก ผูกพัน อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สมาชิกทำหน้าที่อบรมสั่งสอนหล่อหลอมคุณลักษณะเฉพาะโดยตรงครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบบุคลิกภาพ ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมทั้งทางบวกและทางลบของมนุษย์ที่แสดงออกในการถ่ายทอดค่านิยมปลูกฝังความเชื่อ สร้างเสริมทัศนคติ กำหนดบุคลิกภาพ วิธีประพฤติปฏิบัติตน รวมทั้งการสร้างบรรทัดฐานทางสังคมให้แก่สมาชิกรุ่นใหม่ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศโดยรวมครอบครัวจึงเปรียบเสมือนจักรกลชั้นแรกที่ทำหน้าที่หล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคลให้ เป็นไปตามที่สังคมต้องการนำไปสู่การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ขณะเดียวกัน ยังเป็น แหล่งให้ความช่วยเหลือ ดูแล เยียวยา บำบัด ฟื้นฟู ในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤตที่มาระทบ ต่อวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในครอบครัวอีกด้วย

**คำสำคัญ:** แนวทาง, เสริมสร้าง, สุข, ครอบครัว, พระพุทธศาสนา

<sup>1</sup> คณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์

Corresponding author, e-mail: deetesud922@gmail.com Tel. 082-4509598

## บทนำ

สถาบันครอบครัวไทยมีมุมมองหลายมิติที่มีความเชื่อมโยงกันในฐานะความเป็นสามัคคี ภรรยา บุตรธิดาที่เกิดขึ้นมาสืบเนื่องจากสายโลหิตจากผู้เป็นบิดามารดาโดยแท้ ในด้านพหุนัย สามัคคี ภรรยาคดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย บุตรมีสิทธิในทรัพย์สินมรดกของบิดามารดา หรือบุตรที่เป็นบุตรบุญธรรมในกรณีที่ สามัคคีภรรยามีบุตร จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ในด้านเศรษฐกิจ มีหน้าที่พึ่งพิงปฏิบัติต่อกัน ถึงแม้จะอยู่กันคนละที่แต่ก็ยังคงมีความสัมพันธ์เป็นปกติยังทำหน้าที่เกื้อกูล ส่งเสริมเอาใจใส่คนในครอบครัว มีความปรารถนาดีต่อกัน ให้ความรักสวามิภักดิ์ (โสภณ ชิลมณีน, สมบัติ สุพัตชัย และประกายรัตน์ สุขุมลชาติ, 2534) และปัญหาของสถาบันครอบครัวนั้น เริ่มจากปัญหาจุดเล็ก ๆ พัฒนาไปสู่ปัญหาความรุนแรงภายในครอบครัวจึงเป็นพื้นฐานและมีบทบาทสำคัญต่อการสื่อสารภายในครอบครัว การสร้างความเข้าใจ ยอมรับไว้วางใจในครอบครัว การเสริม การปรับตัวและแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยศึกษาสิ่งรอบตัว การอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ จากสถานะสังคมปัจจุบันที่มีความแตกต่างทั้งความคิด และทัศนคติขัดแย้ง และความรุนแรง เริ่มจากภายในตนเอง ครอบครัว ชุมชน องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมถึงความขัดแย้งอย่างรุนแรงเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่และสร้างสรรค์ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป (พระธรรมปิฎก, 2542)

สถาบันครอบครัวจึงเป็นสถาบันแรกที่หล่อหลอมและพัฒนาสมาชิกในสถาบันครอบครัว ให้เป็นบุคคลอันพึงประสงค์ของสังคม เพราะสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กที่สุด แต่สำคัญที่สุดสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันการศึกษาแห่งแรกของสมาชิกในครอบครัว แต่เมื่อถึงวัยต้อง เข้ารับการศึกษานอกระบบ สถาบันครอบครัวก็มีหน้าที่ที่ต้องส่งสมาชิกเพื่อเข้าศึกษา โดยต้องให้การสนับสนุนในเรื่องของการศึกษา เพื่อให้มีความรู้และสามารถประกอบอาชีพได้ต่อไปในอนาคต และต้องมีหน้าที่ในการปลูกฝังให้เลื่อมใสในศาสนาประจำชาติและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา เพื่อให้เป็นคนดีของสังคมต่อไป

## สถานการณ์ปัญหาของสถาบันครอบครัวในปัจจุบัน

สถานการณ์ปัญหาของสถาบันครอบครัวในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่า ช่วงสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว โดยอาจประมวลได้ ดังนี้ 1) ปัญหาความยากจน ที่มาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด 3) ปัญหาการติดเชื้อโรคเอดส์ 4) ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว 5) ปัญหาสัมพันธภาพภายในครอบครัวเสื่อมถอยลง 6) ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง 7) ปัญหาผู้สูงอายุถูกปล่อยให้อยู่ตาม 8) ปัญหาผู้สูงอายุในชนบทถูกทอดทิ้งให้รับภาระเลี้ยงดูหลาน 9) ปัญหาปฏิสัมพันธ์ในครอบครัวที่มีต่อชุมชนและสังคมลดลง (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง, 2566) เพื่อพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะ 30 กว่าปีที่ผ่านมา เน้นไปที่การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมเสื่อมลงปัญหาของบุคคลในครอบครัว ชุมชนและสังคม ความสับสนและความเสื่อมศรัทธาในสถาบันศาสนา ไม่ยอมรับภูมิปัญญาชาวบ้าน

ในการพัฒนาสังคมไทยให้มีความเข้มแข็งทั้งในส่วนองบุคคล ครอบครัว ชุมชน การศึกษาจึงเป็นตัวจักรสำคัญยิ่งในการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของบุคคลในชาติ เป็นรากฐานตั้งแต่ยังเยาว์วัยเติบโตไปเป็นประชากรที่เข้มแข็งสามารถพัฒนาตนเองและชุมชนในการส่งเสริมและพัฒนาเจตคติ คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของครอบครัวจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปีที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีมีหลักการสำคัญ คือ ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดบูรณาการในการพัฒนาทุกมิติอย่างสมดุลเหมาะสม มีความพอประมาณ มีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยเน้นการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ ให้โอกาสให้กับทุกคนได้ดำเนินชีวิตด้วยความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

## สัดส่วนครอบครัวที่สมบูรณ์

สัดส่วนของโครงสร้างครอบครัวโดยมีแนวที่กำหนดตัวชี้วัดสำคัญคือสัดส่วนครัวเรือนที่เข้าถึงแหล่งเงินทุนเพิ่มขึ้นและตรงกับพระบรมราชโองบาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่า “การพัฒนาประเทศจะบรรลุผลตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบการหลายอย่าง อย่างแรกต้องมีคนดี คือมีปัญหาเปรียบประดุจบุรุษผู้หนึ่งนั้นจุดประทีปคันและเทียนส่องเข้าไปในห้องเรือนอันมืดมนอนตการก็ซวาลส่องสว่างกระจ่างแจ้งแลเห็นรูปต่าง ๆ เป็นต้น มีความรับผิดชอบ มีความวิริยะอุตสาหะเป็นผู้ปฏิบัติ อย่างที่สอง ต้องมีวิทยาการที่ดี เป็นเครื่องใช้ประกอบการอย่างที่สอง ต้องมีการวางแผนที่ดี ให้พอเหมาะพอควร กับฐานะ เศรษฐกิจ และทรัพยากรที่มีอยู่โดยคำนึงถึงประโยชน์อันพึงประสงค์ของประเทศและประชาชน เป็นหลักปฏิบัติของทุกคนจึงควรจะได้ถือเป็นการหน้าที่ที่จะต้องใช้ปัญญา ความรู้ ความสามารถของตนรับใช้สังคม และพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะทำได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539) ได้มีความพยายามจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ที่จะช่วยแก้หรือบรรเทาปัญหาของสถาบันครอบครัวไทย ด้วยการจัดตั้งหน่วยงานของภาครัฐมารับผิดชอบโดยตรง รวมถึงการการพยายามออกกฎหมายเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ ได้มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 พ.ค. 2562 ด้วยการคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว เป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและพัฒนาสถาบันครอบครัว เป็นแนวทางในการช่วยพัฒนาสถาบันครอบครัวให้เกิดความเข้มแข็ง (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ได้มีการออกพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ.2562 เมื่อวันที่ 23 ส.ค. 2562 (แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัวพ.ศ.2562) ซึ่งมีผลให้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้มีผลบังคับใช้ กำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในฐานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่ยอมรับนับถือพระพุทธศาสนาได้มีการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องดำเนินชีวิตครอบครัวและน้อมนำมาปฏิบัติมาโดยลำดับ เช่น หลักทศ 6 หลักกุลจิรัฐติธรรม 4 เป็นต้น ด้วยการเปรียบเทียบตั้งแต่รากฐานของบ้าน ได้แก่ ศีล 5 เป็นตัวบ้าน จิตตสิกขา ได้แก่ สมชีวิธรรมและฆราวาสธรรม หลังคาบ้านปัญญาสิกขาตัว

ประธานของบ้าน ได้แก่ ทิศ 6 เป็นรั้วบ้าน (พระครูพิณตกิจจาทร, 2563) ได้แก่ การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งและต้นไม้ใหญ่ภายในบริเวณบ้าน ได้แก่ การเสริมสร้างเชิงนโยบายของรัฐบาล

### แนวทางเสริมสร้างความสุขของครอบครัว

พระพุทธศาสนาอธิบายหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกัน ตามฐานะต่าง ๆ ทางสังคมดังทิศทั้ง 6 ที่อยู่รอบตัวโดยมีตัวเราเป็นศูนย์กลาง ทิศทั้ง 6 มีดังนี้ คือ ทิศเบื้องหน้า ทิศเบื้องหลัง ทิศเบื้องขวา ทิศเบื้องซ้าย ทิศ เบื้องบนและทิศเบื้องล่าง หลักความสัมพันธ์ระหว่างกันนี้เรียกตามหลักธรรมในพุทธศาสนาว่า “ทิศ 6” ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประเภทต่าง ๆ ที่บุคคลต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วยทางสังคมในฐานะต่าง ๆ เหมือนทิศทั้ง 6 ที่อยู่รอบตัวเรานั้น มีดังนี้ 1) บิดามารดามีความสัมพันธ์ต่อบุตรธิดาเป็นเหมือนทิศเบื้องหน้า 2) ภรรยามีความสัมพันธ์ต่อสามีเป็น เหมือนทิศเบื้องหลัง 3) ครูอาจารย์มีความสัมพันธ์ต่อลูกศิษย์เป็นเหมือนทิศเบื้องขวา 4) เพื่อนมี ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนเป็นเหมือนทิศเบื้องซ้าย 5) พระภิกษุสงฆ์หรือผู้นำศาสนามีความสัมพันธ์ต่อ ขวรวาสเป็นเหมือนทิศเบื้องบน และ 6) ลูกน้องมีความสัมพันธ์ต่อนายจ้างเป็นเหมือนทิศเบื้องล่าง ความสัมพันธ์ของบุคคลทั้ง 6 กลุ่มและหลักปฏิบัติต่อกันเพื่อชีวิต ที่ดีงามมีรายละเอียด ดังนี้

หลักการเป็นบิดามารดาและบุตรธิดาที่ดี บิดามารดา เป็นผู้เปรียบเสมือนทิศเบื้องหน้าหรือปรัตถิมทิศ ได้แก่ ทิศตะวันออก เพราะเป็นผู้มีอุปการะของบุตรธิดามาก่อน ย่อมมีหน้าที่ในการสงเคราะห์บุตรธิดาให้ดีงามและในฐานะที่ท่าน เป็นผู้เลี้ยงดูและเมตตากรุณาต่อบุตรธิดามาก่อน บุตรธิดาที่ดีจึงต้องแสดงความกตัญญูต่อบิดามารดา โดยที่บุคคลทั้ง 2 ฐานะนั้นจะต้องปฏิบัติต่อกัน แสดงหน้าที่ของบิดามารดาและบุตรธิดา หน้าที่ของบิดา-มารดาพึงมีต่อบุตรธิดา (1) ห้ามปรามจากความชั่ว (2) ให้ตั้งอยู่ในความดี (3) ให้ศึกษาศิลปวิทยา (4) หาคู่ครองที่สมควรให้ (5) มอบทรัพย์สมบัติให้ในโอกาสอันสมควร

หน้าที่ของบุตรธิดาพึงมีต่อบิดา-มารดา (1) ท่านเลี้ยงเรามาแล้ว ต้องเลี้ยงท่านตอบแทน (2) ทำกิจธุระของท่าน (3) ดำรงรักษาวงศ์สกุล ให้คงอยู่และไม่เสื่อม เสียหาย (4) ปฏิบัติตนเป็นคนดี เป็นผู้สมควรรับมรดก (5) เมื่อท่านล่วงลับ ทำบุญอุทิศให้ (ที.ปาฏิ. (ไทย) 11/198/169.)

โดยสรุปสาระสำคัญของการเป็นบุตรธิดาที่ดี คือ ต้องมีความกตัญญูกตเวที ระลึกถึงพระคุณของบิดามารดาและทำหน้าที่ลูกที่ดีตอบแทน โดยการเลี้ยงดูท่าน ช่วยกิจการงานของท่าน ดำรงรักษา วงศ์สกุล ปฏิบัติตนเป็นคนดีให้เหมาะสมที่จะรับมรดกและทำบุญอุทิศให้ท่านเมื่อท่านล่วงลับไปแล้ว หลักจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการเป็นบิดามารดาและบุตรธิดาที่ดี ในฐานะที่บิดามารดาเป็นพรหมของบุตรธิดา จึงขอนำหลักพรหมวิหาร 4 มา เป็นเครื่องส่งเสริมความเป็นบิดามารดาและในฐานะที่ลูกจะต้องปฏิบัติตนเป็นคนดี จึงนำหลักหลัก อบายมุข 6 ซึ่งหมายถึง การหลีกเลี่ยงความประพฤติดีที่เป็นช่องทางของความเสื่อมความพินาศ มาเป็นแนวทางส่งเสริมความเป็นคนดีของบุตรธิดา ดังนี้

หลักคำสอนเรื่องกุลจิรัฐิธิธรรม 4 (อง.จตุกก. 21/258/333) กุลจิรัฐิธิธรรม 4 (ธรรมสำหรับดำรงความมั่งคั่งของตระกูลให้ยั่งยืน, เหตุที่ทำให้ตระกูลมั่งคั่งตั้งอยู่ได้นาน - reasons for lastingness of a wealthy family)

1. นัฏฐเวสนา (ของหายของหมด รู้จักหามาไว้ - seeking for what is lost)
2. ชินณปฏิสังขรณา (ของเก่าของชำรุด รู้จักบูรณะซ่อมแซม - repairing what is worn out)
3. ปริมิตปานโกชนา (รู้จักประมาณในการกินการใช้จ่าย - moderation in spending)
4. อธิปัจจสัลวันตสถาปนา (ตั้งผู้มีศีลธรรมเป็นพ่อบ้านแม่เรือน - putting in authority a virtuous woman or man) (พระพรหมคุณาภรณ์, 2554)

เหตุที่ตระกูลมั่งคั่งจะตั้งอยู่ยาวนานไม่ได้ พึ่งทราบโดยนัยตรงข้ามจากนี้มุ่งชี้แนะให้ผู้เลือกวิถีชีวิตแบบชาวบ้านเดินตามทางคตฺโลกนำไปประพฤติดีในประเด็นนี้ พระพุทธศาสนา mongson ให้เกิด ความดีความงาม ความถูกต้องและความสมหวังให้แก่ชาวบ้านในเรื่องของการครองเรือนการสร้างฐานะครอบครัวให้เป็นปึกแผ่นมั่นคง และประการสำคัญอย่างหนึ่ง คือการทำตัวให้มีคุณค่าคู่ควรแก่การเป็นทายาทที่ดีมีคุณภาพในการดำรงวงศ์ตระกูลให้ยั่งยืนและเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ สืบไป กล่าวไว้ว่า เป็นหลักธรรมเกี่ยวกับแนวทางหรือข้อปฏิบัติที่ช่วยให้มนุษย์สามารถรักษาสภาพของวงศ์ตระกูลได้มั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืนนาน หลักธรรมนี้นอกจากมุ่งให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ชาวบ้านโดยตรงแล้ว ยังชี้ให้เราได้ความจริงต่อไปอีกว่า พระพุทธศาสนาสอนและส่งเสริม

ความสำคัญเกี่ยวกับความมั่นคงและความอยู่ดีกินดีทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์อันดีในสังคมอีกด้วยหลักกุลจิรัฏฐิติธรรม มีผลตอบสนองที่ได้รับมาจากพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยกุศลกรรมที่พระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นหลักสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลเป็นสุข ความมั่งคั่ง ความบริบูรณ์ความไปเกิดในสุคติ โลกสวรรค์ และจุดหมายปลายทางชีวิตที่ถือเป็นสุขสงบเย็น เป็นชีวิตที่อยู่จบพรหมจรรย์ สิ้นทุกข์ทั้งปวงหลักธรรมกุลจิรัฏฐิติธรรม จึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญที่ผู้ครองเรือนทั้งหญิงและชายพึงยึดถือปฏิบัติเพื่อรับผิดชอบและรักษาครอบครัวให้คงอยู่อย่างสมบูรณ์กุลจิรัฏฐิติธรรมนี้ มีความสำคัญยิ่งต่อครอบครัว จะทำให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าภายในครอบครัว และตระกูลนั้น ๆ จะคงอยู่ในสังคมตลอดไป ดังนั้นกุลจิรัฏฐิติธรรม จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญความสำคัญของกุลจิรัฏฐิติธรรม ซึ่งเป็นธรรมที่มีความสำคัญต่อครอบครัวสังคมและประเทศชาติและถือว่ามีบทบาทต่อการพัฒนา จะทำให้สถาบันครอบครัว สังคมตั้งอยู่หรือมีเสถียรภาพอยู่ได้นาน

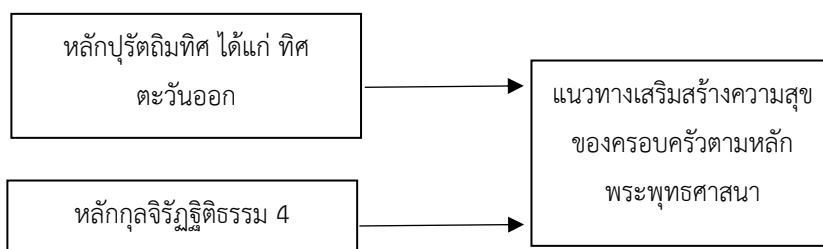
หลักธรรมข้อนี้มีความสำคัญในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และด้านการพัฒนาชีวิตของคนไปสู่ความสมดุล ความอยู่ดีมีสุขสร้างความเจริญ ความรุ่งเรืองแก่วงศ์ตระกูลและประเทศชาติ ความสำคัญของกุลจิรัฏฐิติธรรมที่มีต่อเศรษฐกิจ คือ การประกอบสัมมาชีพเพื่อดำเนินชีวิตหรือการจำแนกแจกจ่าย เพื่อได้เงินมาเป็นปัจจัยในการดำเนินชีวิต ด้านสังคมเกี่ยวกับเรื่องการออม เป็นไปจากครอบครัว ชุมชน และหมู่บ้านช่วยกันคิด ช่วยกันนำไปปฏิบัติ เกี่ยวกับการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ให้แก่ ครอบครัว และสังคม ชุมชนซึ่งเป็นหลักการสร้างความเจริญแก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ด้านวัฒนธรรมเป็นกิจกรรมของคนส่วนมากปฏิบัติต่อกันอยู่อย่างแผ่หลาย จนกลายมาเป็นวิถีชีวิต มีสาระทั้งที่เป็นความรู้ความคิดและการปฏิบัติที่มีแบบอย่างที่น่านอน ด้านการศึกษา เป็นภาพรวมกระบวนการประหยัด การรู้จักใช้การออม เป็นการเรียนรู้ และนำมาปฏิบัติ ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมตัวเรา ที่เราอาศัยด้วยแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต และด้านพัฒนาชีวิตในทางพระพุทธศาสนา การทำให้ชีวิตอยู่ดีที่สุดเป็นเรื่องการเรียนรู้ การคิดและการกระทำตามความเป็นจริง โดยมีปัญญา รู้เท่าทันสภาพการณ์ แล้วนำมาพัฒนาให้เข้ากับวิถีชีวิต โดยการมีแผน หลักการ วิธีการและปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นต้น ดังที่กล่าวมานี้จึงเห็นว่า กุลจิรัฏฐิติธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต ให้อยู่ดีมีสุข ลบล้างความทุกข์คงเสถียรภาพความสงบสุขอันยั่งยืน

## สรุปผล

ครอบครัวต้องเป็นตัวอย่างของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ คือ พ่อแม่กับลูก โดยพ่อแม่จะต้องเป็นผู้นำด้านความรู้สึกและทัศนคติที่ดีงาม ลูก ๆ จะต้องสร้างความรู้สึกของความเป็นพี่เป็นน้อง มีเมตตา คอยช่วยเหลือดูแลกัน ความรู้สึกของความเป็นพี่เป็นน้องกันนี้ จะอยู่เหนือความรู้สึกทางเพศของหญิง ชาย จะมีความเคารพในกันและกันระหว่างคนทั้งสองเพศ และเมื่อเด็ก ๆ เหล่านี้เติบโตอยู่ในสังคม เขาก็จะมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ในสังคมอย่างเหมาะสม มีความเป็นภราดรภาพกับทุกชีวิตที่เกิดมาร่วมสังคมกัน และรู้จักการมีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขากับชีวิตผู้อื่นและชีวิตตัวเอง ก่อให้เกิดสันติสุขในสังคมที่เขามีส่วนร่วมในที่สุด จะเห็นว่าครอบครัวที่มีคุณภาพของทางฝั่งตะวันตกและตะวันออกมีความใกล้เคียงกัน ในแง่ของตะวันตกหรือทางจิตวิทยาจะเน้นเฉพาะในส่วนที่เป็นความสัมพันธ์ทางจิตใจมากกว่า ความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น วัตถุหรือปัจจัย 4 แต่เมื่อมาพิจารณาถึงคุณภาพครอบครัวตามแนวพุทธศาสนาแล้วจะเห็นว่า ท่านได้พูดครอบคลุมถึงทุกจุดที่จะมีผลกระทบต่อสุขของคนในครอบครัว ตั้งแต่การมีปัจจัย 4 ความต้องการด้านพื้นฐานไปจนถึงทางด้านสังคม เศรษฐกิจที่จำเป็นและท้ายที่สุดก็คือ เน้นเข้าสู่เป้าหมายหลักก็คือการเลี้ยงดูของพ่อแม่ เพราะท่านเห็นแล้วว่า ทุกข์สุขของครอบครัวจะขึ้นอยู่กับบุคคลสองคนคือพ่อและแม่ ที่จะปั้นแต่งลูกให้ออกมามีลักษณะหน้าตา บุคลิกอย่างไร รวมทั้งความสุขและทุกข์ของทุกชีวิตในครอบครัว ก็ล้วนขึ้นอยู่กับการวางตัวของพ่อแม่ในครอบครัวนั้นสุดท้ายจะขอสรุปด้วยข้อคิดสั้น ๆ ว่า ครอบครัวคุณภาพไม่ใช่ครอบครัว “เพอร์เฟค” ไม่มีใครในโลกที่มีครอบครัว “เพอร์เฟค” ทุกครอบครัวล้วนมีจุดเด่นจุดอ่อนในตนเอง แต่ครอบครัวคุณภาพ จะมีการปฏิบัติตัวของพ่อแม่ลูกที่ต่างออกไปจากครอบครัวไม่มีคุณภาพ ซึ่งสมาชิกจะรู้อย่างชัดเจนว่า ครอบครัวที่เขาเกิดมานี้มีคุณภาพหรือไม่ การได้อ่านข้อคิดจากผู้อื่น ๆ อาจจะทำให้เราได้เรียนรู้ว่า ในครอบครัวของเรายังมีส่วนใดที่ยังต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อเป็นครอบครัวที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การยอมรับในสิ่งที่บกพร่อง การพยายามช่วยแก้ไขประคับประคองกันของสมาชิกในครอบครัว ก็น่าจะเป็นสัญญาณบ่งบอกที่ดีว่าครอบครัวของเรากำลังพัฒนาไปสู่ ความเป็นครอบครัวที่มีคุณภาพในอนาคตอย่างแน่นอน

## องค์ความรู้ใหม่

ขอเสนอองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

แนวทางเสริมสร้างความสุขของครอบครัวตามหลักพระพุทธศาสนาผู้เขียนได้นำหลักทิส 6 ในหัวข้อปรัตติมทิส ว่าด้วยหน้าที่ของบิดามารดาที่พึงกระทำหน้าที่ต่อบุตรธิดาให้ตั้งอยู่ในคุณความดีและบุตรธิดาพึงกระทำหน้าที่ตอบแทนคุณของบิดามารดาดังกล่าวข้างต้นจะสามารถทำให้ครอบครัวมีความสุขได้และอีกประเด็นหนึ่งหลักกกุลจิรัฏฐิติกาล 4 ดังที่กล่าวมาเป็นหลักในการสนับสนุนให้ความคร้วมีความมั่นคงในสังคมไทยต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- พระครูพิสนธ์กิจจานทร. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสถาบันครอบครัวไทยเชิงพุทธบูรณาการ*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2542). *ธรรมกับไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : กองทุนวัฒนธรรมเพื่อการศึกษาและปฏิบัติธรรม.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ.2562. (2562, 22 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 67 ก, หน้า 171-190.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง. (2566). นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาครอบครัว พุทธศักราช 2547-2556. เข้าถึงได้จาก [https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/mso\\_web/ewt\\_news.php?nid=8426](https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/mso_web/ewt_news.php?nid=8426)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564). เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420&filename=develop\\_issue](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539). พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 25กรกฎาคม 2539". *ภาวะสังคมไทยไตรมาสแรก, 14(2), 1-36.*
- โสภา ขปิลมันน์, สมบัติ สุพัตชัย และประกายรัตน์ สุขุมลชาติ.(2534). *รูปแบบครอบครัวไทยที่พึงปรารถนาในสังคมเมืองประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สมาคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.

## Book Review: “The Hungrier, The Healthier”

Nattharikan Amjek<sup>1</sup> and Sirirote Namsena<sup>2</sup>

Received: February 16, 2024

Revised: July 10, 2024

Accepted: July 10, 2024



ผู้เขียน: นายแพทย์โยะชิโนะริ นะงุโม

จำนวนหน้า: 205 หน้า

ปีที่พิมพ์: 2557

ครั้งที่พิมพ์: 1

สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์วีเลิร์น

### Abstract

Book review: “The Hungrier, The Healthier” aims to disseminate knowledge about health care. Dr. Yoshinori Nagumo discusses why not eating is good for your health. Reducing the amount of food you eat can have a positive effect on weight control, reducing the risk of serious diseases such as cardiovascular disease, and understanding how to live a life that emphasizes mindful eating and choosing foods that are beneficial to your physical and mental health. Readers will gain knowledge about the various health effects of eating one meal a day and the importance of

---

<sup>1-2</sup> Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: nattha915628@gmail.com, Tel. 082-9359562

maintaining a balance for good health. The benefits of making eating a fun and engaging part of your daily routine are introduced. Listening to your inner voice. Readers will be inspired to focus on listening to their inner voice to create a life that is consistent with their thoughts, values, and needs.

**Keywords:** Hungry, Healthy, Dr. Yoshinori Nagumo

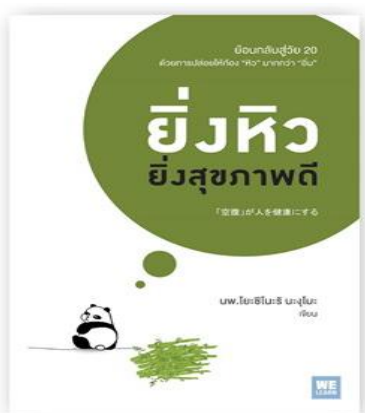
## บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) ยิ่งหิวยิ่งสุขภาพดี

ณัฐริกานต์ อ่ำเจ็ก<sup>1</sup> และศิริโรจน์ นามเสนา<sup>2</sup>

Received: February 06, 2024

Revised: June 05, 2024

Accepted: June 05, 2024



ผู้เขียน: นายแพทย์ปิยะโชติโนะริ นะงุโม

จำนวนหน้า: 205 หน้า

ปีที่พิมพ์: 2557

ครั้งที่พิมพ์: 1

สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์วีเลิร์น

### บทคัดย่อ

บทวิจารณ์หนังสือ “ยิ่งหิวยิ่งสุขภาพดี” มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ นายแพทย์ปิยะโชติโนะริ นะงุโม ได้กล่าวถึงทำไมการไม่กินอาหารจึงดีต่อสุขภาพ ด้วยการลดปริมาณอาหารที่รับเข้าสู่ร่างกายอาจมีผลดีต่อการควบคุมน้ำหนัก ลดความเสี่ยงต่อโรคภัยร้ายแรง เช่น โรคหลอดเลือดหัวใจ การความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินชีวิตที่เน้นการกินอาหารอย่างมีสติ และเลือกอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพในทางร่างกายและจิตใจ ผู้อ่านจะได้รับความรู้เกี่ยวกับผลกระทบทางสุขภาพที่ต่าง ๆ ของการกินอาหารวันละมื้อและความสำคัญของการรักษาสมดุลเพื่อสุขภาพที่ดี แนะนำประโยชน์ของการทำให้กิจกรรมการกินอาหารเป็นส่วนที่น่าสนุกและเป็นสิ่งที่น่าสนใจในประจำวัน การฟังเสียงภายในใจของตนเอง ผู้อ่านจะได้รับแรงบันดาลใจในการ

<sup>1-2</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: nattha915628@gmail.com, Tel. 082-9359562

ให้ความสำคัญกับการฟังเสียงภายในใจของตนเอง เพื่อสร้างชีวิตที่สอดคล้องกับความคิด ค่านิยม และความต้องการของตนเอง

**คำสำคัญ:** หิว, สุขภาพดี, นายแพทย์โยะชิโนะริ นะงุโมะ

## บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปิดเผยว่าความหิวส่งผลดีต่อร่างกายของมนุษย์ ความหิวมีผลดีต่อร่างกาย คนส่วนมากจะเคยได้ยินแต่ว่าถ้าปล่อยให้เกิดความหิวจะไม่ดีต่อร่างกาย หรือความคิดที่ว่า การกินอาหารอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ร่างกายแข็งแรงนั้นเป็นความคิดที่เก่าแล้ว แต่ในทางตรงกันข้ามเมื่อใดที่ท้องร้องเพราะหิวจะส่งผลดีต่อร่างกาย โดยจะค่อย ๆ เริ่มจากในระดับเซลล์แล้วทำให้กลับไปเป็นหนุ่มสาวอีกครั้งดังนั้นเรามาเริ่มดำเนินชีวิตด้วย “การกินอาหารวันละมื้อ”

ในยุคสมัยที่เราต้องเผชิญกับวิถีชีวิตที่เร่งรีบและยุ่งเหยิง การกินอาหารมื้อเดียวเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายสำคัญในชีวิตประจำวันของเรา มันไม่เพียงแต่เป็นการบรรเทาความหิวของร่างกายเท่านั้น แต่ยังเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมสุขภาพ เราสามารถสร้างความสุขและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูงด้วยกัน การมีมื้ออาหารมื้อเดียวที่สมบูรณ์และเพื่อสุขภาพนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะอาหารที่ดีและสมบูรณ์สามารถส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจของเราได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกินอาหารมื้อเดียวยังสามารถเป็นการสร้างเสริมสุขภาพ โดยการเลือกใช้ส่วนผสมที่มีประโยชน์และสารอาหารที่ครบถ้วน เช่น ผักผลไม้สด แป้งธัญพืช โปรตีนจากเนื้อสัตว์หรือแห้งและไข่ นอกจากนี้การลดปริมาณน้ำตาลและไขมันที่ไม่ดีต่อสุขภาพ จะช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่าง ๆ และส่งผลให้ร่างกายมีสุขภาพที่ดีที่ยั่งยืนการเตรียมอาหารมื้อเดียวไม่เพียงแค่เป็นการทำให้ร่างกายได้รับสารอาหารที่จำเป็น แต่ยังเป็นการสร้างประสบการณ์ที่น่าจดจำ เพราะเมื่อครอบครัวหรือเพื่อนฝูงมารวมตัวกันในโต๊ะอาหาร มันเป็นโอกาสที่ดีที่จะแบ่งปันประสบการณ์และความสุขกัน นอกจากนี้การรวมตัวกันในมื้ออาหารยังสามารถสร้างความเข้มแข็งในความสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งได้ สุดท้าย การกินอาหารมื้อเดียวยังเป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประสบการณ์ทางอาหารของคนอื่น การสังเกตว่าอาหารของแต่ละภูมิภาคมีลักษณะ

และรสชาติที่แตกต่างกัน เป็นการเรียนรู้ที่น่าสนุกและท้าทายที่จะเปิดโอกาสให้เราได้มีประสบการณ์ใหม่ ๆ และเข้าใจว่าโลกของเรานั้นกว้างไกลมากในเรื่องของอาหารและวัฒนธรรมอาหาร

## สาระสำคัญของเนื้อหา

### 1. ทำไมการไม่กินอาหารจึงดีต่อสุขภาพ

การไม่กินอาหารอาจมีผลดีต่อสุขภาพในบางกรณี เช่น การอดอาหารบางครั้งอาจช่วยให้ระบบของร่างกายทำงานได้อย่างเหมาะสม และช่วยลดความอยากอาหารเพื่อลดปริมาณที่บริโภคได้ อย่างไรก็ตาม ควรระมัดระวังในการไม่กินอาหารอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากอาหารเป็นแหล่งพลังงานและสารอาหารที่สำคัญต่อการทำงานของร่างกาย การดื่มน้ำเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับสุขภาพร่างกาย เพราะน้ำมีบทบาทสำคัญในการรักษาสุขภาพของร่างกาย การรับน้ำเพียงพอช่วยให้ระบบของร่างกายทำงานได้อย่างเหมาะสม การดื่มน้ำก่อนอาหารอาจช่วยลดความอยากอาหารและช่วยลดปริมาณอาหารที่บริโภคได้ และการรับน้ำในปริมาณที่เหมาะสมมีผลดีต่อระบบการทำงานของร่างกายและสุขภาพโดยรวม แต่การอดอาหารอาจช่วยให้ระบบของร่างกายทำงานได้อย่างเหมาะสมและลดความอยากอาหาร เพื่อลดปริมาณที่บริโภคได้ ในอดีตการมองเห็นน้ำหนักมากเกินไปเป็นสัญลักษณ์ของความอุดมสมบูรณ์ แต่ในปัจจุบันเด็กที่น้ำหนักเกินไปมีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้น

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีในอนาคตของมนุษยชาติและโลกใบนี้ การเข้าใจด้านนี้สามารถช่วยให้เรารู้เท่าทันและป้องกันปัญหาสุขภาพในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้เขียนต้องการเสนอเนื้อหาที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นนี้มอบความรู้และแรงบันดาลใจให้กับผู้อ่านเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพของตนเองและชุมชนของตนด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว การเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของสัตว์ในธรรมชาติจริง ๆ สามารถช่วยให้เราเข้าใจถึงหลักการและสมดุลที่สำคัญในการดูแลสุขภาพของเราได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการกินและการออกกำลังกายให้เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่เราสามารถทำได้เพื่อลดความเสี่ยงต่อโรคและ การเลือกที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นการเลือกที่เอื้อต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของเรา

### 2. การดำเนินชีวิตด้วยการกินอาหารวันละมื้อที่คุณเองก็ทำได้อย่างแน่นอน

การรักษาสมดุลของการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีในระยะยาว การเลือกกินอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบถ้วนเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การเลือกกินผลไม้หรือผักที่ทำจากแป้งสาลีโฮลวีตในปริมาณเล็กน้อยเพื่อช่วยลดความอ้วนและควบคุมความหิวในช่วงบ่ายได้ ด้วยวิธีลดปริมาณอาหารอย่างง่าย ๆ ผ่านการควบคุมปริมาณแคลอรีที่บริโภคเข้าไปเพื่อสุขภาพที่ดีและการรักษาน้ำหนักตัวให้เหมาะสม โดยใช้วิธีการเปลี่ยนขนาดจานและชามให้เล็กลงเพื่อควบคุมการบริโภคอาหารในแต่ละวันโดยไม่ต้องสร้างรายการอาหารที่แตกต่างจากคนในครอบครัว ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการกินอาหารนอกจากจะช่วยให้ร่างกายมีสุขภาพดีขึ้นแล้ว ยังช่วยลดความเสี่ยงต่อโรคร้ายแรงได้ด้วย

เวลาที่ควรกินอาหารของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับลำดับชีวิตและสภาพการณ์ของแต่ละบุคคลเอง ผู้ที่ทำงานนอกบ้านและมีกิจกรรมต่าง ๆ มักจะเลือกกินมื้อหลักในตอนเย็นเนื่องจากเป็นเวลาที่สะดวกต่อการพักผ่อนหลังจากทำงาน การเลือกกินอาหารในช่วงเย็นเป็นสิ่งที่สำคัญมากเนื่องจากมันเป็นการปิดท้ายวันที่มีผลต่อความพร้อมในการนอน การเลือกกินอาหารที่เหมาะสมและไม่ทำให้รู้สึกง่วงนอนเป็นจุดสำคัญที่ควรพิจารณา ดังนั้นการกินอาหารวันละมื้อควรจะเหมาะสมกับลำดับชีวิตและความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อให้ร่างกายและสมองได้รับพลังงานที่เพียงพอและมีสมองที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตลอดวัน

การเลือกที่จะดื่มชาหรือกาแฟตอนท้องว่างมักจะทำให้รู้สึกไม่สบาย เพราะคาเฟอีนที่พบในชาและกาแฟมีฤทธิ์กระตุ้นระบบประสาทที่อาจทำให้รู้สึกคลื่นไส้ อาเจียน หรือมีอาการท้องเสีย อีกทั้งการดื่มชาหลังอาหารอาจทำให้รู้สึกท้องอืดและสบายลงเนื่องจากคุณสมบัติของสมุนไพรในชาที่ส่งผลให้การย่อยและดูดซึมอาหารเปลี่ยนแปลงได้ รวมทั้งการดื่มชาหรือกาแฟในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้เกิดผลข้างเคียงไม่พึงประสงค์ได้ สำหรับเด็กหรือวัยรุ่นการดื่มชาหรือกาแฟที่มีสารประกอบเป็นพิษไม่แนะนำ เนื่องจากอาจมีผลต่อระบบการเรียนรู้และพฤติกรรมอื่น ๆ ของเด็กได้เช่นกัน

ในการบริโภคอาหารเพื่อรักษาสุขภาพ คุณภาพของอาหารมีความสำคัญมากกว่าปริมาณ เนื่องจากคุณค่าทางโภชนาการไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพและความหลากหลายของอาหารที่บริโภค เพื่อให้ได้รับสารอาหารทุกประเภทที่ร่างกายต้องการ เช่น โปรตีน คาร์โบไฮเดรต ไขมัน วิตามิน และแร่ธาตุ อย่างไรก็ตามการบริโภคอาหารที่มี

แคลอรีสูงโดยไม่คำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาวได้ เช่น โรคเบาหวาน โรคหัวใจและโรคเรื้อรังอื่น ๆ

ดังนั้น การสร้างเมนูอาหารที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อให้ได้รับคุณค่าทางโภชนาการที่เพียงพอและสมดุลต่อร่างกาย โดยการรวมอาหารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าทางโภชนาการในเมนูอาหารของเรา อาทิเช่น ผักสด ผลไม้ ธัญพืช โปรตีนจากแหล่งอาหารที่ดี เช่น เนื้อสัตว์ที่หมักดองอย่างถูกต้อง ไข่และเนื้อปลาและไขมันที่มีคุณค่า เช่น ไขมันที่มีประโยชน์จากน้ำมันพืชและไขมันที่มีในอาหารที่มีคุณค่าอื่น ๆ นอกจากนี้ควรระวังปริมาณและคุณภาพของอาหารที่บริโภคเพื่อให้ได้รับสารอาหารที่จำเป็นอย่างเหมาะสมต่อร่างกาย

แนวคิด “ของทั้งชิ้น” การรับประทานอาหารทั้งชิ้นโดยไม่ตัดส่วนใดทิ้งเป็นวิธีที่ดีในการให้ร่างกายได้รับประโยชน์สารอาหารทั้งหมดที่อาจจะอยู่ในอาหารนั้น ๆ และเป็นวิธีการกินที่เหมาะสมกับสุขภาพในระยะยาว การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทั้งชิ้นและการใช้ประโยชน์จากทุกส่วนของอาหารเป็นเส้นทางสำคัญในการรักษาสุขภาพและยืดอายุขัยของมนุษย์ การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบถ้วนและสมดุลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการรักษาสุขภาพที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคนในระยะยาว การใส่ใจและคำนึงถึงการเลือกกินอาหารที่ดีต่อสุขภาพเป็นการลงมือทำที่สำคัญที่สุดที่ทุกคนควรพิจารณาในการดูแลและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวในทุกวัยชีวิต

การดูแลสุขภาพโดยการเดินเป็นกิจกรรมที่สามารถช่วยเสริมสร้างกระดูกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงโน้มถ่วงที่เกิดขึ้นขณะเดินช่วยกระดูกในการรับภาระอย่างเหมาะสมและช่วยเพิ่มปริมาณแคลเซียมในกระดูกได้ เพื่อให้ร่างกายมีความสมดุลและมีฮอร์โมนที่จำเป็นสำหรับการสร้างกระดูกอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอช่วยเสริมกระดูกให้แข็งแรงและช่วยลดความเสี่ยงต่อโรคกระดูกพรุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการให้เด็กมีกิจกรรมการเคลื่อนไหวอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่เยาว์วัยจะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพกระดูกในระยะยาว ถ้าไม่สวาก็ไม่ถือว่ามีความสุขที่ดี การมีความสุขดีไม่เพียงแค่ว่าเป็นเรื่องของสุขภาพร่างกายภายนอกเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องของความสมดุลทางจิตใจและร่างกายอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างกลมกลืน เราสามารถเห็นได้จากสัตว์ทั้งหลายว่าการมีความสุขดีและสวยงามมีความสำคัญต่อการเลือกคู่หรือการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง การมองและรับรู้ความสวยงามไม่เพียงแต่ภายนอก

เท่านั้น แต่ยังเกิดจากความสุขภาพที่ดีซึ่งสะท้อนผลผ่านความมั่นใจและความสบายใจภายในตัวเรา ด้วย การมีสุขภาพดีและสวยงามภายนอกต้องมาจากความรู้สึกดีภายในเราเอง การดูแลและปรับปรุงสุขภาพร่างกายด้วยการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ

### 3. การกินอาหารวันละมื้อทำให้ร่างกายเปลี่ยนไปได้ขนาดนี้

การกินอาหารวันละมื้อมีผลต่อร่างกายและจิตใจของเราอย่างมาก ขั้นตอนในหนึ่งวันของการกินอาหารวันละมื้อมีเป็นประสบการณ์ที่เต็มไปด้วยความรู้สึกและความกังวลที่มาพร้อมกัน หากคุณรู้สึกหิวและต้องระงับความอยากอาหาร ควรพิจารณาการเลือกอาหารและเครื่องดื่มที่เหมาะสมเพื่อรักษาระดับน้ำตาลในเลือดในระดับปกติ การรับรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการกินอาหารของคุณอาจช่วยให้คุณมีสุขภาพที่ดีขึ้นในระยะยาว ด้วยความระมัดระวังและการเลือกทานอาหารที่เหมาะสม คุณสามารถรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจได้อย่างดีและยั่งยืน

“ฮอริโมนผอม” จะออกมา ตอนกินอาหารหนึ่งมื้อ การรักษาน้ำหนักให้มีประสิทธิภาพไม่ได้เพียงแค่การเผาผลาญไขมันในช่องท้องเท่านั้น หากสารอาหารไม่เพียงพอ การลดน้ำหนักอาจเป็นไปได้ยากลำบาก เพราะทุกคนต้องการการบริโภคอาหารเพื่อรักษาชีวิต แต่หากบริโภคมากเกินไปก็อาจทำให้เกิดความอ้วนและเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่าง ๆ ดังนั้นการรักษาน้ำหนักที่เหมาะสมต้องพิจารณาการบริโภคอาหารอย่างมีสมดุล เลปตินเป็นฮอริโมนที่สำคัญในการควบคุมความอยากอาหาร ซึ่งมีหน้าที่ระงับความอยากอาหารเพื่อป้องกันการบริโภคอาหารมากเกินไป การลดน้ำหนักอาจเกิดขึ้นเมื่อเลปตินถูกหลั่งออกมามากเพียงพอที่จะระงับความอยากอาหาร แต่หากมีปัญหาเกี่ยวกับสายประสาทหรือการที่ร่างกายเคยอ้วนมานานจนสามารถรับมือกับการหลีกเลี่ยงเลปตินได้ การลดน้ำหนักอาจเป็นไปได้ยากลำบาก

การกินอาหารวันละมื้อมีอย่างสม่ำเสมอและมีปริมาณที่เหมาะสมเป็นกิจวัตรที่สำคัญในการรักษาน้ำหนักที่เหมาะสมและสุขภาพดี เมื่อผ่านไปเวลาหลายวัน คุณอาจเห็นผลลัพธ์การลดน้ำหนักและการลดไขมันรอบเอว อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในการลดน้ำหนักมีความหมายต่อสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจของเรา ดังนั้น ความพยายามในการรักษาน้ำหนักที่ดีต้องพึ่งพาการบริโภคอาหารที่มีสารอาหารคุณค่าและการออกกำลังกายที่เหมาะสม ผลที่ได้ไม่ใช่แค่ น้ำหนักลดลงเท่านั้น แต่ยังมันช่วยลดความเครียดและควบคุมการอารมณ์ได้ดีขึ้นด้วย และช่วยลดความเสี่ยงต่อการเป็นโรคต่าง ๆ อย่างมะเร็ง โรคหัวใจ และโรคเบาหวาน นอกจากนี้อาหารที่ดีช่วยให้สมอง

ทำงานได้ดีขึ้น ช่วยเสริมสร้างเซลล์สมองและป้องกันการเสื่อมสภาพทางสมองที่เกิดจากการเป็นโรค เช่น อัลไซเมอร์หรือภาวะสมองเสื่อม การกินอาหารวันละมื้อไม่เพียงแต่ช่วยในการลดน้ำหนักเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพทั่วไปของร่างกายด้วย ดังนั้นควรรักษาพฤติกรรมการกินที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

#### 4. มากินอาหารวันละมื้อให้เป็นกิจวัตรดีกว่า

การกินอาหารวันละมื้อให้เป็นกิจวัตรเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าการกินข้าวกลางวันได้ทันที การรับประทานอาหารวันละมื้อมีความสมดุลเป็นหลักเป็นที่สำคัญในการดูแลสุขภาพของเราทั้งร่างกายและจิตใจ เราต้องเรียนรู้ที่จะเลือกทานอาหารที่เหมาะสมและให้พอเพียงต่อร่างกายของเราในแต่ละมื้ออาหาร เพื่อให้ได้พลังงานและสารอาหารที่จำเป็นเพื่อการทำงานของร่างกายและสมดุลของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย

การเริ่มต้นด้วยการรับประทานอาหารเช้าที่มีคุณค่าสารอาหารที่สำคัญ เช่น คาร์โบไฮเดรตโปรตีน และไขมันที่ดี จะช่วยให้เรามีพลังงานและความกระปรี้กระเปร่าตลอดวัน การเลือกอาหารที่เหมาะสมและไม่มีสารที่ไม่ดีต่อร่างกาย เช่น อาหารที่มีน้ำตาลหรือไขมันสูงเป็นต้น จะช่วยลดความเสี่ยงต่อโรคต่าง ๆ และสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้กับเราในระยะยาว การให้ความสำคัญกับการพักผ่อนหลังการทานอาหารก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะร่างกายต้องการเวลาในการย่อยอาหารและฟื้นฟูตัวเองหลังจากการใช้พลังงานในช่วงเวลาก่อนหน้านี้ การพักผ่อนเพียงพอจึงช่วยให้ร่างกายสามารถดำเนินกิจวัตรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่มีอาการเหนื่อยล้า

ดังนั้น การรับประทานอาหารวันละมื้อให้เป็นกิจวัตรที่มีความสำคัญต่อสุขภาพของเรา และการให้ความสำคัญกับการพักผ่อนหลังการกินอาหารก็เป็นสิ่งที่ไม่น้อยสำคัญ ทั้งสองนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการรักษาสุขภาพที่ดีและความสมดุลของร่างกายและจิตใจในระยะยาวและยั่งยืน การปรับเปลี่ยนแบบชีวิตให้เหมาะสมเพื่อสุขภาพที่ดีต้องเริ่มต้นจากการกินอาหารและการพักผ่อนที่เหมาะสม การรับแสงอาทิตย์ในช่วงเช้ามีผลสำคัญต่อการกระตุ้นนาฬิกาชีวิตของมนุษย์ให้ตั้งตามแบบธรรมชาติ โดยมีผลต่อระบบฮอร์โมนและระบบประสาท การรับแสงอาทิตย์ช่วงเช้าช่วยให้ร่างกายเริ่มวันใหม่อย่างสดชื่นและกระตือรือร้น การดื่มน้ำในตอนเช้าไม่ใช่เรื่องจำเป็นต้องทำทันทีที่ตื่นขึ้นมา การดื่มน้ำในตอนเช้าถือเป็นนิสัยที่ดีสำหรับสุขภาพของร่างกายอย่างไรก็ตาม น้ำมีบทบาทสำคัญในการช่วยประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกาย นอกจากนี้การดื่มน้ำอย่างเพียงพอช่วยลด

การขาดน้ำและช่วยให้ร่างกายทำงานได้อย่างปกติ การเคี้ยวหมากฝรั่งเป็นทางเลือกที่ดีในการกระตุ้นการไหลเวียนของเลือดและน้ำเหลืองในร่างกาย นอกจากนี้ยังช่วยในการลดอาการบวม น้ำหน้าและกระตุ้นการเคลื่อนไหวของลำไส้ได้อีก

การรักษาสุขภาพไม่ได้เกี่ยวข้องเพียงแค่การออกกำลังกายอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องับพฤติกรรมที่ดีต่อร่างกายทั้งในแง่การออกกำลังกายและการรักษาทำที่ถูกต้องขณะนั่งโดยทั่วไปการเดินเป็นทางเลือกที่ดีในการรักษาสุขภาพของร่างกายโดยเฉพาะการเดินช่วยสร้างกล้ามเนื้อที่สำคัญและช่วยให้เลือดไหลไปยังหัวใจได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นการรักษาสุขภาพอย่างรอบด้านเป็นสิ่งที่สำคัญในการดูแลและรักษาสุขภาพของร่างกายในระยะยาว ส่วนการรักษาความอ่อนของร่างกายควรมุ่งเน้นที่การเพิ่มอุณหภูมิภายในร่างกายจากภายในเองผ่านสภาวะธรรมชาติและพฤติกรรมที่ส่งผลต่ออุณหภูมิร่างกาย และควรรักษาอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความร้อนเกินไปในร่างกาย

#### 5. ใช้ชีวิตตามเสียงภายในของตัวเอง

รูปแบบการดำเนินชีวิตที่ยอดเยียมที่สุด คือ การเน้นความเรียบง่ายและคงที่ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดแนวทางและระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตเพื่อให้มีความสบายใจและลดความเครียดอย่างมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ความเรียบง่ายยังคงเป็นตัวเลือกเป็นสิ่งสำคัญ การเลือกตัวเลือกที่คงที่และความสง่างามในชีวิตประจำวันช่วยให้เรามีความสุขและมั่นใจในการตัดสินใจ การรักษาความเรียบง่ายในเลือกตัวเลือกอาหารและการเดินทางช่วยลดความเครียดและความสับสนในชีวิตประจำวัน การกำหนดเวลาและระเบียบวินัยช่วยให้เรามีความสมดุลในชีวิต การรับรู้เวลาในการทำสิ่งต่าง ๆ ช่วยสร้างนิสัยที่ดีต่อสุขภาพที่ดีและความสุขในชีวิตประจำวัน การฝึกฝนตนเองในการยอมรับความเปลี่ยนแปลงช่วยให้เรามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตนเองในสถานการณ์ที่ต่าง ๆ และช่วยลดความเครียด การยึดมั่นในระเบียบวินัยช่วยให้เรามีความเคยชินในแบบแผนการดำเนินชีวิตและช่วยลดความเสี่ยงในการทำผิดพลาด

การเรียนรู้จากสิ่งมีชีวิตที่อยู่ตามธรรมชาติเป็นประโยชน์มากที่สุดเมื่อเราใช้ความรู้และความเข้าใจนั้นเพื่อสร้างสรรค์การดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืนและสมดุลในโลกของเราและสังคมในวันนี้ และในอนาคตด้วยวิจญาณและความเอาใจใส่ในสิ่งมีชีวิตทั้งหมดที่รอบข้างเรา ขอขอบคุณที่เลือกทำการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลกับธรรมชาติและสิ่งมีชีวิตทั้งหมด เราควรเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุกสิ่งในโลกนี้ เพื่อให้เกิดความสมดุลและความเป็นสุขทั้งในระดับบุคคลและระดับ

โลก เราควรเคารพและรักษาสิ่งมีชีวิตทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นพืช สัตว์ หรือสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ที่มีอยู่บนโลก เราควรเข้าใจถึงความสำคัญของทุกสิ่งในระบบนิเวศน์ โดยไม่ทำลายสิ่งมีชีวิตและธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรและการพัฒนาควรมีการคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น

ดังนั้น การรักษาความเรียบง่ายและคงที่ในชีวิตประจำวัน การกำหนดเวลาและระเบียบวินัย การยอมรับความเปลี่ยนแปลง และการยึดมั่นในระเบียบวินัยเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างชีวิตที่มีคุณค่าและมีความสุขที่สุดที่เราต้องการในชีวิต การเรียนรู้จากสิ่งมีชีวิตที่อยู่ตามธรรมชาติเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญในการเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งมีชีวิตทั้งหมดในโลกของเรา ด้วยสัตว์ทุกชนิดมีบทบาทและความสำคัญในระบบนิเวศน์และสภาพแวดล้อมที่เข้ากันได้ของโลก การเรียนรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งมีชีวิตทั้งหมดสามารถช่วยเราเข้าใจถึงความสำคัญของการรักษาสมดุลและความสัมพันธ์ในธรรมชาติ

## บทวิจารณ์หนังสือ

### จุดเด่นของหนังสือ

หนังสือ “ยิ่งหิวยิ่งสุขภาพดี” ของนายแพทย์โยชิโนริ นะงุโมะ เสนอการดำเนินชีวิตด้วยการกินอาหารวันละมื้อ ดังพุทธพจน์กล่าวว่า “เมื่อเราฉันอาหารในเวลาก่อนภัตครั้งเดียว ย่อมรู้สึกคุณ คือความเป็นผู้มีอาพาธน้อย มีโรคเบาบาง กายเบา มีกำลัง และอยู่สำราญ” (พระไตรปิฎก ภาษาไทย 13/134/150) ได้เสนอแนวคิดที่ทันสมัยเกี่ยวกับการกินอาหาร มีข้อมูลทางการแพทย์ที่เป็นประโยชน์ในการกิน “กินอาหารที่มีคุณประโยชน์ตามลำดับ ความย่อยง่ายไปหายากด้วยคุณภาพของอาหารพืชจิตสบาย ปราศจากเนื้อสัตว์เคี้ยวให้ละเอียดเป็นอนุเล็กพร้อมให้ร่างกายดูดซึมไปใช้งาน” (ใจเพชร กล้าจน, 2562) แนะนำและวิธีการในการควบคุมน้ำหนักอย่างมีประสิทธิภาพ หนังสือนี้มีพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และการวิจัยทางการแพทย์ที่สนับสนุนความคิดและข้อเสนอแนะ แนะนำวิธีการที่ทำให้การกินอาหารเป็นส่วนที่สนุกสนาน วิธีการสร้างนิสัยที่ดีต่อสุขภาพทั้งในด้านการกินและการดูแลตนเอง เน้นการเลือกทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพของร่างกาย เสนอแนวทางในการรักษาสมดุลในชีวิตประจำวัน ให้แนวทางในการรักษาสมดุลทั้งในด้านอารมณ์และร่างกาย การอ่านหนังสือเล่มนี้ถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์จะช่วยให้ผู้อ่านที่

ต้องการแนวทางในการดูแลสุขภาพของตนเอง ให้เข้าใจและนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาการดูแลสุขภาพของตนเองได้มากยิ่งขึ้น

#### จุดด้อยของหนังสือ

หนังสือ “ยิ่งหิวยิ่งสุขภาพดี” ของนายแพทย์โยะชิโนริ นะงุโมะ เป็นการเสนอแนะที่ไม่สอดคล้องกับทุกบุคคล ซึ่งบางคนอาจพบว่าบางแนวทางหรือข้อเสนอแนะไม่สอดคล้องเข้ากับสภาพบุคคลหรือวิถีชีวิตของพวกเขา ถึงแม้จะมีความจริงที่กล่าวว่า “มนุษย์มีความจำเป็นต้องมีการหยุดพักการกินอาหาร เพื่อให้ร่างกายพักจากการใช้พลังงานอันมหาศาลในการย่อยอาหาร” (ปณต ยิ้มเจริญ, 2567) ต้องการเวลาพักเพื่อซ่อมแซมส่วนที่สึกหลอหรือเจริญเติบโต และมีการเน้นเรื่องตามความชอบของผู้เขียนมากเกินไปและไม่มีการนำเสนอทัศนคติหรือมุมมองที่หลากหลาย เสนอเนื้อหาของเรื่องอ่านแล้วเกิดความซ้ำซ้อนในเนื้อหาหรือข้อมูลที่น่าเสนอ

#### สรุปผล

การกินอาหารมื้อเดียวเป็นประสบการณ์ที่สำคัญในชีวิตประจำวันของเรา เพื่อไม่เพียงแต่บรรเทาความหิวและประหยัดเวลา ยังให้ความสะดวกของอาชีพการงานที่จะปรับสภาพร่างกายให้เกิดความเคยชิน ไม่เกิดความหิวหรืออยากอาหารนอกมื้อ นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมสุขภาพที่ดี การเตรียมอาหารมื้อเดียวที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งผลให้เรามีสุขภาพที่ดี โดยการเลือกใช้ส่วนผสมที่เหมาะสม เช่น ผักผลไม้สด แป้งธัญพืช และโปรตีนที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ เรายังมีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและอาหารของคนอื่น และสร้างประสบการณ์ที่น่าจดจำ ดังนั้น การกินอาหารมื้อเดียวไม่เพียงแต่เป็นการบำรุงร่างกายแต่ยังเป็นประสบการณ์ที่เติบโตทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ด้วย

#### เอกสารอ้างอิง

- ใจเพชร กล้าจน. (2562). *หนังสือถอดรหัสสุขภาพ เล่ม 2 ความลับฟ้า*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.
- ปณต ยิ้มเจริญ. (2567). *เปิดงานวิจัย อดอาหารให้เป็น ยืดอายุ แก่ช้า ด้านโรค (ตอนที่ 1)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.rattinan.com/if/>.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.