



วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ Jayaphruekpirom Journal

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)
Vol.8 No.1 (January - April 2026)



วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Jaraphruekpirom Journal
Humanities and Social Sciences
Nakhonratchasima Rajabhat University

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2569)
Vol. 8 No. 1 (January – April 2026)

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์
Jayaphruekpirom Journal
ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2569)
Vol. 8 No. 1 (January–April 2026)

วัตถุประสงค์

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งมีขอบเขตสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป (General Social Sciences) ศิลปะทั่วไปและมนุษยศาสตร์ (General Arts and Humanities) รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (Political Science and Public Administration) ภาษาและวรรณกรรม (Language and Literature) และการศึกษา (Education) และหรือที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นี้ เป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สำหรับคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และนักวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย พัฒนาและส่งเสริมให้เกิดผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

สำนักงานวารสาร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
340 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา 30000
โทร. 044 009009 ต่อ 3602, 3621 โทรสาร. 044 256103
อีเมล: jppj@nrru.ac.th

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวดี วิวิธคุณากร คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บรรณาธิการผู้ช่วย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสิริ วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยอนันต์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.อัครพนธ์ เนื้อไม้หอม	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ เวชกามา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร จันท์เทวณูมาส	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุธยา สืบเทพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปทุมวดี ลำเลิศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทองไม้มัย เทพราม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีฐาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ดร.บัญญัติ อนุพันธ์จารย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

เจ้าหน้าที่ประจำกองบรรณาธิการ

นางสาวชลินทรา วรภักตรา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
นางสาวนิตา เจริญนัง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความก่อนตีพิมพ์ (Peer review)

รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยานันท์

รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะขันหมาก

รองศาสตราจารย์ ดร.วระเดช ภาวัตเวคิน

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

รองศาสตราจารย์วีณา วิสเพ็ญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณัฐวัฒน์ บัวทอง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีวิวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลอสันต์ ฤทธิขันธ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสฐียร ทั้งทองมะดัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ชูศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรย์ญา งามเนตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมัย วรรณอุดร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลี่ เหมินเหลียง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติ ณะไชย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติพงษ์ สุวรรณสน

ดร.ชนพล เอกพจน์

ดร.จิณณพัต ไรจนวงศ์

ดร.กฤต โสดาลี

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

อาจารย์ กัลยาวิรี อนันต์จารย์

ดร.มนตรี หลินภู

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสาร ศรีพงษ์เพลิง

ดร.ณัฐพล โยธา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา คำผา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัฐพร ไทยงูเหลือม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนันท์ ทรงสุนทรวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนิษฐา พุทเสถียร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรกุล เชวงกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สลิติ จำเริญ

ดร.วิกานดา ชัยรัตน์

ดร.หทัยวรรณ มณีวงศ์

วิทยาลัยนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

นักวิชาการอิสระ

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย (นครราชสีมา)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทบรรณาธิการ

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ Jaraphruekpirom ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2569 วารสารฉบับนี้ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการหลากหลายสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ให้ความสนใจส่งบทความด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และการศึกษามาตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 14 บทความ โดยบทความส่วนใหญ่เป็นบทความวิจัย มีกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์และทดลองใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์การ จำนวน 13 เรื่อง ได้แก่ เพศสภาพกับพฤติกรรม: การวิเคราะห์บทบาทสังคมวัฒนธรรมและผลกระทบเชิงพฤติกรรมในมิติความเท่าเทียมทางเพศ, ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงาน, การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพด้วยนวัตกรรม 5C ITEM SMART SCHOOL : กรณีศึกษาโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5, การสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567 เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในสังกัด สพป. นครราชสีมา เขต 5, ผลของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางสังคม และแรงสนับสนุนทางสังคมกับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.), ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษาในระดับปริญญาตรี, กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5, ผลของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ด้วยการแบ่งส่วนลูกค้าและการทดลองแคมเปญผ่าน MarTech: กรณีศึกษา Cho Cosmetics, ผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, The Problem of Semantic Overlap and Distinction in English Verbs: A Corpus-Based Study of English Synonyms “AMUSE,” “ENTERTAIN,” and “DIVERT”, การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นอกจากนี้แล้วยังมีบทความวิชาการที่เรียบเรียงจากผลงานทางวิชาการ ในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์ วิจัย หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ การถามปากคำเด็กในคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาโดยการประยุกต์หลักจิตวิทยาในกระบวนการยุติธรรม



กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ให้ความสนใจและให้ความไว้วางใจนำบทความที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาการศึกษา มาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบทความต่อผู้เขียนซึ่งทำให้ผู้อ่านได้อ่านบทความที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านทุกท่านจะได้รับประโยชน์จากบทความต่าง ๆ ในวารสารฉบับนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.เศรษฐวัฒน์ โชควกุล)
บรรณาธิการวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์

สารบัญ

ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงาน ณัฐพันธุ์ อุดมสิทธิพัฒนา และประยูทธ ไทยธานี	1
การถามปากคำเด็กในคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยการประยุกต์หลักจิตวิทยาในกระบวนการยุติธรรม ธานี จงยัง, ไกรศักดิ์ รักพินิจ และโสฬส ประสิทธิ์นอก	17
การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพด้วยนวัตกรรม 5C ITEM SMART SCHOOL: กรณีศึกษาโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปฐมเกียรติ ไชยคำ	33
การสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567 เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในสังกัด สพป. นครราชสีมา เขต 5 ปฐมเกียรติ ไชยคำ, นุชรินทร์ ชำพันธุ์ และนายปราโมทย์ แสนกล้า	43
ผลของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ปฐมพงศ์ แก้วมรกต และประยูทธ ไทยธานี	51
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางสังคม และแรงสนับสนุนทางสังคมกับความแข็งแกร่ง ทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) รัศมีมิต สิริลาภพูนผล, ฐริเดช พาหุยุทธ์	65
ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สมชาย นวนกลาง และสุภาวดี วิสุวรรณ	81
กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อภิรักษ์ เจริญศิริ	95
ผลของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา อัญชลี หมั่นเจริญ และประยูทธ ไทยธานี	117
การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กนิษฐา พุทธิเสถียร, วุฒินันท์ ชัยศรี, ปทุมวดี ลำเลิศ, ชมนก ธนาวิราภรณ์ และ รุ่งเพชร วรพงศ์ชาติย์	133

สารบัญ (ต่อ)

ผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประสพสุข จุลนาถ และประยุทธ์ ไทยธานี	147
กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ด้วยการแบ่งส่วนลูกค้าและ การทดลองแคมเปญผ่าน MarTech: กรณีศึกษา Cho Cosmetics พิชญ์นพพร ถิระวัฒน์ และปฐมา สตะเวทิน	159
The Problem of Semantic Overlap and Distinction in English Verbs: A Corpus-Based Study of English Synonyms “AMUSE,” “ENTERTAIN,” and “DIVERT” AMORN CHERNGROONGROJ	175
การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการลดปัญหาการหย่าร้าง เพศสภาพกับพฤติกรรม: การวิเคราะห์บทบาท สังคมวัฒนธรรมและผลกระทบเชิงพฤติกรรมในมิติความเท่าเทียมทางเพศ รังสรรค์ โฉมยา, ภมรพรรณ ยุระยาตร์, ลักขณา สรีวัฒน์, กรรณิกา พันธุ์ศรี, อารยา ปิยะกุล, ดุชนวี เล็บขาว, บวรพจน์ ชมภูณูช, วิภาณี สุขเอิบ วิลาสินี ฝนดี, ศุภชัย ตู่กลาง และพศิน ศิลป์ชัยสุขสวัสดิ์	187

ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงาน

The Effects of Training Program on Interpersonal Communication of Employees

ณัฐพันธ์ อุดมสิทธิพัฒนา, ประยุทธ์ ไทยธานี

NATTTHAPHAN UDOMSITTHIPHATTHANA, PRAYUT THAITHANI

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

FACULTY OF EDUCATION NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: September 4, 2025

Revised: September 30, 2025

Accepted: October 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการสื่อสารระหว่างบุคคลของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง และเปรียบเทียบการสื่อสารระหว่างบุคคลหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา มีอายุระหว่าง 22-60 ปี ที่ทำงานในปีพุทธศักราช 2568 จำนวน 20 คน โดยได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 10 คน จากฝ่ายผลิตทีม A และกลุ่มควบคุม 10 คน จากฝ่ายซัพพอร์ต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 4 ครั้ง และแบบประเมินการสื่อสารระหว่างบุคคลซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ DeVito (2003) ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นรับรู้ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการสื่อสาร โดยแบบประเมินมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test และ Post-test) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test แบบ Dependent sample และ Independent sample ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการฝึกอบรม กลุ่มทดลองมีคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) หลังการฝึกอบรม กลุ่มทดลองมีคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: โปรแกรมการฝึกอบรม การสื่อสารระหว่างบุคคล พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

การพัฒนาทักษะการสื่อสาร

ABSTRACT

The objectives of this study were to compare the interpersonal communication of the experimental group before and after the training program, and to compare the interpersonal communication between the experimental group and the control group after the training program. This experimental research was conducted among 20 employees of a factory in Chokchai District,

Nakhon Ratchasima Province, aged between 22 and 60 years, working in the year 2025. The sample was obtained using cluster random sampling and divided into two groups: 10 employees in the experimental group from Production Team A and 10 employees in the control group from the Support Department. The research instruments included a training program developed by the researcher, conducted in four sessions, and an interpersonal communication assessment based on DeVito's (2003) framework, covering five aspects: self-disclosure, empathy, supportiveness, positiveness, and equality. The assessment had a reliability coefficient of .92. Data were collected using pre-test and post-test procedures, and analyzed with dependent sample t-test and independent sample t-test. The results revealed that: (1) after the training program, the experimental group had significantly higher interpersonal communication scores compared to before the program at the .01 level, and (2) after the training program, the experimental group had significantly higher interpersonal communication scores than the control group at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Training program, Interpersonal communication, Industrial employees, Communication skills development

บทนำ

การสื่อสารเป็นกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญต่อมนุษย์ เนื่องจากการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ทั้งในครอบครัว ชุมชน และองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์และความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะในยุคที่เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ยิ่งมีความสำคัญ ไม่เพียงการพูดหรือเขียน แต่รวมถึงภาษากาย น้ำเสียง สีหน้า ท่าทาง และการตีความสารตามบริบท (Hargie, 2011)

แม้การสื่อสารจะเป็นกิจกรรมธรรมชาติ แต่ไม่ใช่ทุกคนที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน เช่น อายุ ประสบการณ์ วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดย Shannon และ Weaver (1949) อธิบายว่าปัจจัยรบกวน (Noise) อาจทำให้สารไม่ตรงตามเจตนา ขณะที่ Berlo (1960) ชี้ว่าหากผู้ส่งหรือผู้รับขาดความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ การสื่อสารย่อมไม่สัมฤทธิ์ผล ส่วน Spitzberg และ Cupach (1984) เห็นว่าการสื่อสารที่มีคุณภาพต้องมีทั้ง “ความเหมาะสม” (appropriateness) และ “ความมีประสิทธิภาพ” (effectiveness)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ DeVito (2003) ซึ่งแบ่งการสื่อสารระหว่างบุคคลออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเปิดเผยตนเอง (self-disclosure) 2) การเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) 3) การสนับสนุนเกื้อกูล (supportiveness) 4) การสื่อสารในทางบวก (positiveness) และ 5) ความเสมอภาคในการสื่อสาร (equality) แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่มีคุณภาพไม่เพียงการส่งสาร แต่ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ

ในด้านการจัดการองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการลดความขัดแย้ง สร้างความสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพงาน โดย Decenzo และ Robbins (2009) ระบุว่า การสื่อสารที่ดีช่วยแก้ปัญหาได้รวดเร็ว เสริมความร่วมมือ และนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพ ขณะที่จันทรา มังกรศักดิ์สิทธิ์ (2556) พบว่า การพัฒนาทักษะการสื่อสารช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และลดข้อขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ในหลายองค์กรยังคงประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เช่น ความเข้าใจผิด การไม่รับฟัง การสื่อสารที่ไม่ครบถ้วน หรือการขาดทักษะการถ่ายทอดสารให้ชัดเจน ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพงานและบรรยากาศ

การทำงาน โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีพนักงานจากหลากหลายฝ่ายทำงานร่วมกัน เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายจักรกลหนัก ฝ่ายสนับสนุน เป็นต้น หากการสื่อสารไม่ราบรื่นก็อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด กระทั่งต่อประสิทธิภาพการผลิต และก่อให้เกิดความตึงเครียดระหว่างบุคลากร (สมหวัง แบนรินทร์, 2568)

จากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา มักประสบปัญหาการสื่อสาร เช่น การไม่เข้าใจคำสั่งงานอย่างชัดเจน ความคลาดเคลื่อนจากการถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกะทำงาน หรือแม้แต่การสื่อสารระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้องที่มีความแตกต่างด้านทัศนคติและประสบการณ์ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ แนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในการแก้ไขและพัฒนาทักษะ คือการจัดโปรแกรมฝึกอบรม (Training Program) ซึ่ง Noe (2020) ชี้ว่าการฝึกอบรมที่มีคุณภาพควรเน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (active learning) และการเชื่อมโยงประสบการณ์ตรงของผู้เรียนเข้ากับกิจกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นกลุ่ม การระดมสมอง บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการฝึกปฏิบัติ สามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งด้านความรู้ (cognitive) ทักษะ (skills) และทัศนคติ (attitudes) ไปพร้อมกัน (อาชัญญา รัตนอุบล (2540), ฉัฐวิณ ลิทธิศิโรตธ (2555), สมคิด บางโม (2551), ทิศนา ขัมมณี (2545))

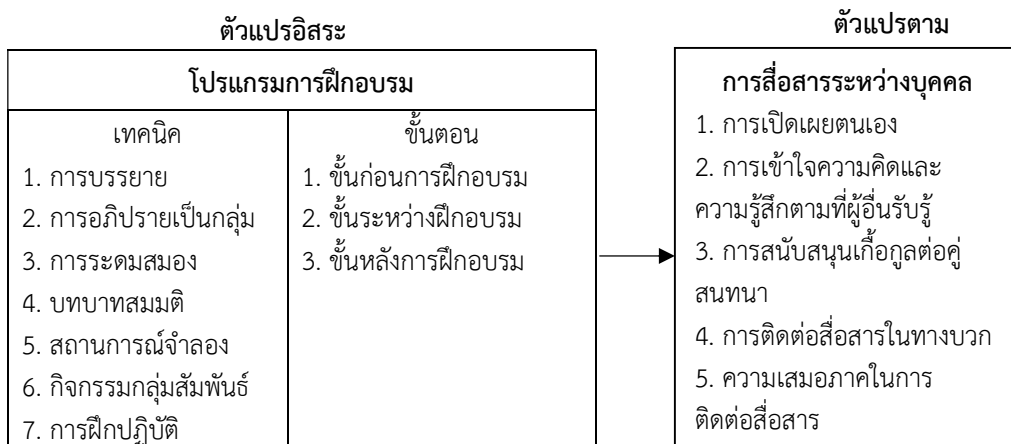
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกอบรมที่ออกแบบขึ้นต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงานโรงงาน โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม และเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความน่าเชื่อถือ งานวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎี ที่ช่วยยืนยันและขยายแนวคิดของ DeVito (2003) เกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารระหว่างบุคคล และในเชิงปฏิบัติ ที่สามารถเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารโรงงานใช้ในการออกแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพขององค์กร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานวิจัยด้านการพัฒนาทักษะการสื่อสารอยู่บ้าง แต่ยังไม่พบการศึกษาเชิงประจักษ์ที่เน้นผลของโปรแกรมการฝึกอบรมต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งมีบริบทเฉพาะด้านโครงสร้างงาน วัฒนธรรมองค์กร และความหลากหลายของบุคลากร งานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งการบรรยาย เทคนิคการสื่อสาร การฝึกปฏิบัติจริง และการสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งห้าด้านตามกรอบแนวคิดของ DeVito (2003) อันได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการสื่อสารระหว่างบุคคลของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการสื่อสารระหว่างบุคคลหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของผลของโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยกึ่งทดลอง ใช้แบบแผนการทดลองแบบแบบสุ่ม มีกลุ่มควบคุม และมีการประเมินก่อน-หลัง (Randomized Control Group Pretest-Posttest Design) โดยแบ่งเป็นกลุ่มควบคุม คือ ฝ่ายซัพพอร์ต และกลุ่มทดลอง คือ ฝ่ายผลิตทีม A

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา มีอายุระหว่าง 22-60 ปี ที่ทำงานในปีพุทธศักราช 2568 จำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ 1. ฝ่ายผลิตทีม A 2. ฝ่ายผลิตทีม B 3. ฝ่ายสับไม้ 4. ฝ่ายจักรกลหนัก 5. ฝ่ายซ่อมบำรุง 6. ฝ่ายกรองน้ำ 7. ฝ่ายตราซัง 8. ฝ่ายซัพพอร์ต รวม 70 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา มีอายุระหว่าง 22-60 ปี ที่ทำงานในปีพุทธศักราช 2568 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) คือ ฝ่ายผลิตทีม A จำนวน 10 คน เป็นกลุ่มทดลอง และฝ่ายซัพพอร์ต จำนวน 10 คน เป็นกลุ่มควบคุม รวมทั้งสิ้น 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 โปรแกรมการฝึกอบรมสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมกับพนักงาน โรงงานแห่งหนึ่ง ในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งโปรแกรมการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ชื่อเรื่อง กิจกรรม วัตถุประสงค์เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม อุปกรณ์ วิธีการดำเนินการและการประเมินผล โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม 7 เทคนิค คือ การบรรยาย การอภิปรายเป็นกลุ่ม การระดมสมอง บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการฝึกปฏิบัติ และมีการใช้โปรแกรมการฝึกอบรม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการฝึกอบรม ขั้นที่ 2 ขั้นระหว่างฝึกอบรม ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการฝึกอบรม นำโปรแกรมการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรม แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ

นำโปรแกรมการฝึกอบรมที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมต้องปรับแบบฟอร์มการตอบคำถาม ที่มีเยอะเก็นไป

2.2 แบบประเมินการสื่อสารระหว่างบุคคล ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินการสื่อสารระหว่างบุคคลตามกรอบแนวคิดของ DeVito (2003) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การเปิดเผยตนเอง (2) การเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น (3) การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา (4) การสื่อสารในทางบวก และ (5) ความเสมอภาคในการสื่อสาร ผู้วิจัยกำหนดจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ เนื่องจากสอดคล้องกับองค์ประกอบการสื่อสารระหว่างบุคคลตามกรอบแนวคิดของ DeVito (2003) จำนวน 5 ด้าน โดยกำหนดให้แต่ละด้านมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ เพื่อให้ครอบคลุมพฤติกรรมในการสื่อสารในทุกมิติอย่างสมดุล อีกทั้งจำนวนข้อดังกล่าวยังมีความเหมาะสม ไม่มากเกินไปซึ่งอาจทำให้ผู้ตอบเกิดความล้า และไม่น้อยจนเกินไปจนขาดความครอบคลุมของตัวแปรที่ต้องการศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหาและภาษา โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการประเมินพบว่าข้อคำถามทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) พบว่ามีค่าตั้งแต่ .31 ถึง .72 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 แสดงว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นในระดับสูง เหมาะสมต่อการนำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนการดำเนินโปรแกรมการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ให้ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบประเมินการสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อเก็บข้อมูลก่อนทดลอง (Pre-test) กลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมการฝึกอบรมที่ออกแบบไว้รวมทั้งสิ้น 4 ครั้ง ครั้งละ 180 นาที โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นกลุ่ม การระดมสมอง บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการฝึกปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารระหว่างบุคคลทั้ง 5 ด้าน คือ การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร ในขณะที่กลุ่มควบคุมไม่ได้รับโปรแกรมใดเพิ่มเติมระหว่างช่วงเวลาเดียวกัน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลหลังทดลอง (Post-test) โดยใช้แบบประเมินเดิมกับทั้งสองกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลไปเปรียบเทียบและวิเคราะห์ผล ผลการทดลองถูกนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent และ Independent เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลอง และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 เปรียบเทียบคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง โดยทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for dependent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

4.3 เปรียบเทียบคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test for independent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Dependent Samples t-test และ Independent Samples t-test โดยมีการตรวจสอบสมมติฐานของการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) การแจกแจงปกติ (Normality) ตรวจสอบด้วย One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test และ 2) ความเท่ากันของความแปรปรวน (Homogeneity of variance) ตรวจสอบด้วย Levene's Test ผลการตรวจสอบพบว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติและความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงสามารถใช้ t-test ในการวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม (Weiss, 2019)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ตามทฤษฎีแล้วใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญคือกลุ่มตัวอย่าง ต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 2019) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทดสอบโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า ผลปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 1 คะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงานกลุ่มทดลอง (n = 10) และกลุ่มควบคุม (n = 10)

การสื่อสารระหว่างบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง		ระดับ	หลังทดลอง		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
การเปิดเผยตนเอง	กลุ่มทดลอง	2.42	.56	น้อย	4.78	.11	สูงมาก
	กลุ่มควบคุม	2.34	.42	น้อย	2.32	.58	น้อย
การเข้าใจความคิดและ ความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้	กลุ่มทดลอง	2.34	.38	น้อย	4.80	.19	สูงมาก
	กลุ่มควบคุม	2.38	.44	น้อย	2.32	.38	น้อย
การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่ สนทนา	กลุ่มทดลอง	2.50	.29	ปานกลาง	4.82	.20	สูงมาก
	กลุ่มควบคุม	2.34	.45	น้อย	2.16	.37	น้อย
การติดต่อสื่อสารใน ทางบวก	กลุ่มทดลอง	2.22	.44	น้อย	4.88	.14	สูงมาก
	กลุ่มควบคุม	2.20	.39	น้อย	2.26	.54	น้อย
ความเสมอภาคในการ ติดต่อสื่อสาร	กลุ่มทดลอง	2.40	.40	น้อย	4.88	.14	สูงมาก
	กลุ่มควบคุม	2.06	.40	น้อย	2.24	.30	น้อย
รวม 5 ด้าน	กลุ่มทดลอง	2.38	.21	น้อย	4.83	.08	สูงมาก
	กลุ่มควบคุม	2.26	.18	น้อย	2.26	.24	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานกลุ่มทดลองในระยะก่อนทดลองมีคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคล การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร และโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เท่ากับ 2.42, 2.34, 2.50, 2.22, 2.40, และ 2.38 ตามลำดับ ในระยะหลังการทดลองมีคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคล การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร และโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ 4.78, 4.80, 4.82, 4.88, 4.88, และ 4.83 ตามลำดับ ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนทดลองมีคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลทั้งรายด้าน และโดยรวม อยู่ในระดับน้อย เท่ากับ 2.34, 2.38, 2.34, 2.20, 2.06, และ 2.26 ตามลำดับ และในระยะหลังการทดลองมีคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลทั้งรายด้าน และโดยรวม อยู่ในระดับน้อย เท่ากับ 2.32, 2.32, 2.16, 2.26, 2.24, และ 2.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงานกลุ่มทดลอง
(n = 10) ก่อนและหลังการทดลอง

การสื่อสารระหว่างบุคคล	การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
การเปิดเผยตนเอง	หลังทดลอง	4.78	.11	13.03**	.000
	ก่อนทดลอง	2.42	.56		
การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้	หลังทดลอง	4.80	.19	18.43**	.000
	ก่อนทดลอง	2.34	.38		
การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา	หลังทดลอง	4.82	.20	21.02**	.000
	ก่อนทดลอง	2.50	.29		
การติดต่อสื่อสารในทางบวก	หลังทดลอง	4.88	.14	18.35**	.000
	ก่อนทดลอง	2.22	.44		
ความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร	หลังทดลอง	4.88	.14	18.51**	.000
	ก่อนทดลอง	2.40	.40		
รวม 5 ด้าน	หลังทดลอง	4.83	.08	34.09**	.000
	ก่อนทดลอง	2.38	.21		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่าระยะก่อนการทดลอง คะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคล การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร และโดยรวม ของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.42, 2.34, 2.50, 2.22, 2.40 และ 2.38 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .56, .38, .29, .44, .40 และ .21 หลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.78, 4.80, 4.82, 4.88, 4.88 และ 4.83 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .11, .19, .20, .14,

.14 และ .08 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง พบว่า หลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย ทั้งรายด้านและโดยรวมสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลหลังการทดลองของพนักงาน
ระหว่างกลุ่มทดลอง (n = 10) และกลุ่มควบคุม (n = 10)

การสื่อสารระหว่างบุคคล	การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
การเปิดเผยตนเอง	หลังทดลอง	4.78	.11	13.27**	.000
	ก่อนทดลอง	2.32	.58		
การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้	หลังทดลอง	4.80	.019	18.51**	.000
	ก่อนทดลอง	2.32	.38		
การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา	หลังทดลอง	4.82	.20	19.83**	.000
	ก่อนทดลอง	2.16	.37		
การติดต่อสื่อสารในทางบวก	หลังทดลอง	4.88	.14	14.80**	.000
	ก่อนทดลอง	2.26	.54		
ความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร	หลังทดลอง	4.88	.14	25.56**	.000
	ก่อนทดลอง	2.24	.30		
รวม 5 ด้าน	หลังทดลอง	4.83	.08	32.69**	.000
	ก่อนทดลอง	2.26	.24		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าหลังการทดลองคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคล การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร และโดยรวม ของพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 4.78, 4.80, 4.82, 4.88, 4.88 และ 4.83 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .11, .19, .20, .14, .14 และ .08 ตามลำดับ ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย 2.32, 2.32, 2.16, 2.26, 2.24 และ 2.26 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม พบว่า หลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยทั้งรายด้านและโดยรวมสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการฝึกอบรมสามารถพัฒนาการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงานได้

พนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการสื่อสารระหว่างบุคคลทั้ง 5 ด้านได้อย่างชัดเจน ได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาในทุกด้านอย่างชัดเจน อันเป็นผลมาจากการออกแบบกระบวนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ DeVito (2003) ว่าด้วยองค์ประกอบของการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นให้พนักงานสามารถเปิดเผยตนเองได้มากขึ้น พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น เพื่อสร้างความเข้าใจตนเองและการรับรู้ร่วมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน

โปรแกรมฝึกอบรมในครั้งนี้ได้รับการออกแบบโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรม 7 เทคนิค ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นกลุ่ม การระดมสมอง บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการฝึกปฏิบัติ ซึ่งอ้างอิงจากแนวคิดของ อาชัญญา รัตนอุบล (2540), ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรธ (2555), สมคิด บางโม (2551) และ ทิศนา ขัมมณี (2545) โดยเทคนิคเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้ใหญ่ที่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง โดยเฉพาะกิจกรรมที่สอดคล้องกับทักษะเป้าหมายแต่ละด้าน เช่น ด้านการเปิดเผยตนเอง ใช้กิจกรรม บทบาทสมมติเรื่อง ฉันทในแบบของเธอ และเกมกระจกสะท้อนใจ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล้าสะท้อนความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ของตนเองต่อผู้อื่นในกลุ่ม ช่วยลดกำแพงทางจิตใจและส่งเสริมการยอมรับตนเอง ด้านการเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ใช้กิจกรรม สถานการณ์จำลอง ฟังอย่างลึกซึ้ง บทบาทสมมติ และเปลี่ยนใจแล้วลองฟังใหม่ ซึ่งกระตุ้นให้พนักงานฝึกทักษะการฟังอย่างตั้งใจ เข้าใจอารมณ์และบริบทของคู่สนทนาอย่างลึกซึ้ง ด้านการสนับสนุนเกื้อกูล ใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เช่น เกมจุดเปลี่ยนใจ ซึ่งออกแบบให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนเรื่องราวส่วนตัว และได้รับแรงสนับสนุนทางบวกจากกลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร ใช้กิจกรรม วิเคราะห์สถานการณ์จำลองในที่ประชุม และ เกมเล่นบทบาทหัวหน้า-ลูกน้อง เพื่อฝึกทักษะการใช้ถ้อยคำเชิงสร้างสรรค์ และการสื่อสารอย่างไม่ลำเอียงในบริบทองค์กรจริง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้นำแนวทาง 3 ขั้นตอนการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นตอนการฝึกอบรม ขั้นระหว่างฝึกอบรม และขั้นหลังการฝึกอบรม ตามแนวทางของ เนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2561) มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้เกิดความต่อเนื่องทางการเรียนรู้ และสามารถสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนในแต่ละช่วง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้งหมดร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหลัก เทคนิคที่ใช้ และขั้นตอนการฝึกอบรม พบว่าโปรแกรมฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลของผู้เข้าอบรมได้ในทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างแท้จริง

ดังนั้น ผลการวิจัยในข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมฝึกอบรมที่ออกแบบตามกรอบแนวคิดของ DeVito (2003) ว่าด้วยองค์ประกอบของการสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถพัฒนาการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรับรู้ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร ผลการทดลองดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีรัฐ รุ่งโรจน์ (2559, น. 94-95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยใช้โปรแกรมฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา โดยผลการวิเคราะห์สถิติแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในหลายด้าน หลังจากการฝึกอบรม พบว่าโปรแกรมฝึกอบรมเชิงจิตวิทยาเพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลของนักศึกษาอาชีวศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมมีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ D'Agostino, Bylund, and Lamiani (2017) ซึ่งศึกษาผลของการอบรมทักษะการสื่อสารในผู้ให้บริการทางการแพทย์ พบว่า การใช้เทคนิคการ

ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้สถานการณ์จำลอง (simulation-based training) ร่วมกับการสะท้อนความรู้สึก (empathy-based reflection) ส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารในด้านความเข้าใจและการเปิดเผยอย่างเหมาะสมได้อย่างมีนัยสำคัญ จากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า โปรแกรมฝึกอบรมเชิงจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยเพิ่มพูนทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลของนักศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยในต่างประเทศก็สะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการฝึกปฏิบัติจริงเช่นเดียวกัน

2. จากผลวิจัยพบว่าหลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาการสื่อสารระหว่างบุคคล ในขณะที่พนักงานกลุ่มควบคุมไม่แสดงพฤติกรรมสื่อสารระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น หรือยังมีแนวโน้มใช้การสื่อสารแบบปิดกั้น เช่น การหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น หรือการแสดงความรู้สึก ซึ่งในการทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของโปรแกรม ระหว่างจัดกิจกรรมอบรมสามารถสังเกตพนักงานจากการแสดงออกทางด้านทัศนคติ มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น การรับฟังผู้อื่นมากขึ้น การใช้ภาษากายหรือการสบตาเพื่อแสดงความเข้าใจ การกระทำ และคำพูดที่สามารถสะท้อนว่าพนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคลมากขึ้นได้แก่

2.1 ผลการวิเคราะห์ยืนยันว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจนต่อ การเปิดเผยตนเองของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้คะแนนของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหลังการฝึกอบรมและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลลัพธ์นี้มีนัยสำคัญทางปฏิบัติในระดับที่ สูงมาก โดยมีขนาดผลกระทบ (Cohen's d) เท่ากับ 2.29

ขนาดผลกระทบที่ใหญ่มากนี้ ตอกย้ำถึงความสำเร็จของโปรแกรมในการเพิ่มความกล้าที่จะแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ส่วนตัวอย่างตรงไปตรงมา นัยสำคัญเชิงปฏิบัติคือ การเปลี่ยนแปลงในด้านนี้ มากกว่าสองเท่าของความผันแปรปกติของพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในตนเองและการเคารพตนเองในฐานะบุคคลที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับผู้อื่น การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมนี้สังเกตได้ชัดเจนจากกิจกรรมที่มุ่งเน้นการแบ่งปันเรื่องราวส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรม กระຈຈสะท้อนใจ ที่ผู้เข้าร่วมได้สำรวจและแลกเปลี่ยนเรื่องราวส่วนตัวอย่างเปิดใจ ภายใต้บรรยากาศที่ปลอดภัยและปราศจากการตัดสิน

จากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมสามารถแสดงออกถึงมุมมองส่วนตัวและความรู้สึกที่เก็บไว้ได้อย่างเปิดเผย โดยไม่รู้สึกอึดอัดหรืออาย เช่น การเล่าถึงปัญหาที่เคยเผชิญในที่ทำงาน หรือการบอกเล่าความรู้สึกเมื่อได้รับกำลังใจ พฤติกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงการยอมรับตนเองและการเปิดใจให้ผู้อื่นรับรู้ถึงความเป็นตัวตนอย่างแท้จริง

การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ DeVito (2003) ที่อธิบายว่า การเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพราะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความใกล้ชิด และความเข้าใจอันลึกซึ้งระหว่างผู้สื่อสาร กล่าวโดยสรุป ค่า Cohen's d ที่สูงถึง 2.29 เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยันว่ากิจกรรมกลุ่มที่เน้นการสะท้อนคิดและการสนทนาอย่างเปิดใจ มีผลต่อการพัฒนาทักษะการเปิดเผยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 ผลการวิเคราะห์ยืนยันว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจนต่อ การเข้าใจความคิดและความรู้สึกตามผู้อื่นรับรู้ ของพนักงาน โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลลัพธ์นี้มีนัยสำคัญทางปฏิบัติในระดับ สูงมาก โดยมีขนาดผลกระทบ (Cohen's d) เท่ากับ 2.34

ขนาดผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้ ตอกย้ำถึงการพัฒนาความสามารถในการ รับฟังอย่างตั้งใจ การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) และการแสดงความเข้าใจต่อมุมมองหรือสถานการณ์ของผู้อื่นโดยไม่รีบตัดสิน นัยสำคัญเชิงปฏิบัติคือ การเปลี่ยนแปลงในด้านความเข้าอกเข้าใจนี้ มากกว่าสองเท่าของความผันแปรปกติของพนักงาน ซึ่งยืนยันถึงการพัฒนาทักษะสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้ออาทรได้อย่างชัดเจน พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่ การพูดสะท้อนความรู้สึกของผู้เล่าเรื่องด้วยถ้อยคำที่อ่อนโยน การให้กำลังใจอย่างจริงใจ และการยอมรับในความแตกต่างโดยไม่แสดงท่าทีต่อต้าน

กิจกรรม ใจเขาใจเรา จับคู่ฟังเรื่องจริง มีบทบาทอย่างมากในการส่งเสริมทักษะนี้ โดยผู้เข้าร่วมได้ฝึกฝนการฟังเรื่องราวของผู้อื่นโดยไม่ขัดจังหวะ และตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อสะท้อนความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยิน การฝึกฝนนี้ทำให้พนักงานสามารถแสดงความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมกลุ่มได้ดีขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของการทำงานร่วมกัน

แนวคิดของ DeVito (2003) ได้กล่าวถึง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ว่าเป็นองค์ประกอบหลักของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่มั่นคงและมีความลึกซึ้ง กล่าวโดยสรุป ค่า Cohen's d ที่สูงถึง 2.34 เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยันว่ากิจกรรมที่เน้นการฟังและการสะท้อนความรู้สึกมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะนี้ และส่งผลให้เกิดการสร้างปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างยั่งยืนภายในองค์กร

2.3 ผลการวิเคราะห์ยืนยันว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจนต่อ การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา ของพนักงาน ซึ่งทำให้คะแนนของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติภายหลังการฝึกอบรม และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลลัพธ์นี้มีนัยสำคัญทางปฏิบัติในระดับ สูงมาก โดยมีขนาดผลกระทบ (Cohen's d) เท่ากับ 2.10

ขนาดผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้ ตอกย้ำถึงการพัฒนาศักยภาพที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันในเชิงบวก ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมของการแสดงออกถึงความใส่ใจ การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และการให้กำลังใจหรือช่วยเหลือในสถานการณ์ที่คู่สนทนากำลังเผชิญปัญหา นัยสำคัญเชิงปฏิบัติคือ การเปลี่ยนแปลงในด้านนี้ มากกว่าสองเท่าของความผันแปรปกติของพนักงาน ซึ่งยืนยันว่าโปรแกรมสามารถสร้างพฤติกรรมการสนับสนุนเกื้อกูลที่สามารถสังเกตและวัดผลได้จริง

กิจกรรม แร่คำพูดที่เปลี่ยนชีวิต มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมทักษะด้านนี้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แบ่งปันคำพูดหรือกำลังใจที่เคยได้รับ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมรู้จักวิธีสื่อสารเพื่อให้กำลังใจและรับฟังอย่างเห็นอกเห็นใจ ซึ่งจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยพบว่า พนักงานแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนเกื้อกูลอย่างชัดเจน เช่น การกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมกลุ่มอย่างจริงใจ การพยักหน้ารับฟังโดยไม่ขัดจังหวะ และการเสนอความช่วยเหลือเมื่อคู่สนทนาไม่มั่นใจ

แนวคิดของ DeVito (2003) ได้ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนเกื้อกูล (Supportiveness) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการยอมรับและเข้าใจคู่สนทนาช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความไว้วางใจ และนำไปสู่ความร่วมมืออย่างแท้จริงในการทำงานเป็นทีม กล่าวโดยสรุป ค่า Cohen's d ที่สูงถึง 2.10 เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยันว่ากิจกรรมที่เน้นการให้คุณค่าแก่กันและการสร้างบรรยากาศเชิงบวก มีผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลด้านนี้ในเชิงลึกและยั่งยืน

2.4 ผลการวิเคราะห์ยืนยันว่าโปรแกรมการฝึกอบรมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อ การติดต่อสื่อสารในทางบวก ของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของคะแนนกลุ่มทดลองภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมและสูง

กว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลลัพธ์นี้มีนัยสำคัญทางปฏิบัติในระดับ สูงมาก โดยมีขนาดผลกระทบ (Cohen's d) เท่ากับ 2.22

ขนาดผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้ ตอกย้ำถึงประสิทธิผลของโปรแกรมในการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก โดยเฉพาะด้านการเลือกใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง และท่าทีที่ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งในการทำงานประจำวันและสถานการณ์ที่อาจเกิดความขัดแย้ง นัยสำคัญเชิงปฏิบัติคือ พฤติกรรมในด้านนี้ของพนักงานกลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลง มากกว่าสองเท่าของความผันแปรปกติของพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาทักษะที่ไม่เพียงแต่เน้นสิ่งที่พูด แต่ยังคำนึงถึงความรู้สึกของผู้รับสารอันนำไปสู่การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในองค์กร

กิจกรรม ระดมสมอง : คำพูดแบบไหนที่คุณรู้สึกว่าคุณค่า และคำพูดแบบไหนที่คุณอยากได้ยิน (กิจกรรมครั้งที่ 4) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมทักษะนี้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้สะท้อนประสบการณ์เชิงลบที่เคยได้รับ (เช่น "ทำไมทำไมไม่ได้ซึกที" หรือ "ไม่เห็นเก่งเหมือนคนอื่นเลย") พร้อมทั้งฝึกเสนอทางเลือกของคำพูดเชิงบวก (เช่น "ลองใหม่อีกครั้งก็ได้เนะ" หรือ "ฉันเห็นความพยายามของคุณนะ") การฝึกฝนดังกล่าวทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงพลังของคำพูด และนำไปสู่พฤติกรรมที่เด่นชัดในการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การแสดงความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น และการหลีกเลี่ยงคำพูดที่อาจบั่นทอนความมั่นใจ

พฤติกรรมที่สังเกตได้จริง ได้แก่ การใช้ถ้อยคำที่สร้างแรงบันดาลใจ การหลีกเลี่ยงคำพูดประชดประชัน และการพูดด้วยความเคารพแม้ในยามที่ไม่เห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ DeVito (2003) ที่ระบุว่า การสื่อสารในทางบวก (Positiveness) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพราะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกปลอดภัย และความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้สื่อสาร ดังนั้น ขนาดผลกระทบที่ $d = 2.22$ จึงยืนยันว่า โปรแกรมฝึกอบรมนี้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสื่อสารที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่เคารพ เห็นคุณค่า และสนับสนุนซึ่งกันและกันได้อย่างยั่งยืน

2.5 ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า โปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิผลอย่างชัดเจนต่อ ความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร ของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้คะแนนด้านนี้ของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลลัพธ์นี้มีนัยสำคัญทางปฏิบัติในระดับ สูงมาก โดยมีขนาดผลกระทบ (Cohen's d) เท่ากับ 2.30

ขนาดผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้ สะท้อนว่าโปรแกรมการฝึกอบรมสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สำคัญและวัดผลได้จริงในมิติของการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และการหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจมากดทับความเห็นของผู้อื่น พฤติกรรมที่สะท้อนถึงพัฒนาการดังกล่าว ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับ การใช้ถ้อยคำที่ทำให้เกียรติและมีความเห็นที่แตกต่างกัน ตลอดจนการชักชวนสมาชิกในทีมที่ไม่ค่อยกล้าแสดงความเห็นให้เข้ามามีส่วนร่วมในวงสนทนาอย่างเสมอภาค

ผู้วิจัยพบว่า กิจกรรมจำลองสถานการณ์ในที่ประชุม (ครั้งที่ 4) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะนี้ เนื้อหาของสถานการณ์นี้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจร่วมกันในหัวข้อที่มีผลกระทบต่อทุกคน ได้กระตุ้นให้พนักงานสามารถถ่ายทอดความคิดเห็นอย่างเปิดเผยโดยไม่รู้สึกเกรงกลัวการถูกตัดสินจากผู้อื่น และสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียม

ประสิทธิผลจากการฝึกฝนได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานจริงทันที เช่น ในการประชุมวางแผนตารางการทำงาน พนักงานได้นำเสนอความคิดเห็นและมีการเปิดเวทีให้ทุกเสียงได้รับการรับฟังอย่างเท่าเทียม นำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันที่โปร่งใสภายใต้หลักความยุติธรรม ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมในนโยบายขององค์กร

พฤติกรรมที่ปรากฏข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ DeVito (2003) ที่ระบุว่า ความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร (Communication Equality) เป็นรากฐานสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการลดช่องว่างทางอำนาจ กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม และส่งเสริมความร่วมมืออย่างยั่งยืน กล่าวโดยสรุป การมีขนาดผลกระทบที่สูงยืนยันว่าโปรแกรมฝึกอบรมนี้ไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงทางสถิติ แต่ยังสร้างความคุ้มค่าเชิงปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสารของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ครอบคลุมทั้ง 5 ด้านตามกรอบแนวคิดของ DeVito (2003) ได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น การสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา การติดต่อสื่อสารในทางบวก และความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะด้านการติดต่อสื่อสารในทางบวกและความเสมอภาคในการติดต่อสื่อสารที่มีการพัฒนาเด่นชัด ส่งผลให้พนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 โรงงานควรนำโปรแกรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในฝ่ายที่มีลักษณะงานที่ต้องทำงานเป็นทีม หรือต้องประสานงานกับผู้อื่นเป็นประจำ

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการอบรม หรือทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

1.3 ควรมีการจัดกิจกรรมทบทวนหรือกระตุ้นพฤติกรรมสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรม Workshop หรือกิจกรรม Team Building เพื่อให้พฤติกรรมสื่อสารที่ดีคงอยู่ในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายองค์กร หรืออุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มความทั่วไปของผลการวิจัยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กว้างขึ้น

2.2 ควรศึกษาผลลัพธ์ในระยะยาวของโปรแกรมการฝึกอบรม โดยติดตามผลหลังอบรมผ่านแบบประเมิน หรือการสัมภาษณ์ภาคสนาม เพื่อประเมินความคงทนของพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมแบบออนไลน์ การอบรมแบบผสมผสาน หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ว่ามีผลต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับที่แตกต่างกันหรือไม่

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและการสนับสนุนจากคณาจารย์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนด้านวิชาการอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ไทยธานี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และให้การสนับสนุนที่สำคัญซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งในการดำเนินงานวิจัยฉบับนี้ทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และระเบียบวิธีวิจัย อันนำไปสู่ความสำเร็จของการวิจัยอย่างมีคุณภาพและภาคภูมิใจของผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนวัฒน์ อธิธนนันท์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาคิน และผู้ช่วยศาสตราจารย์

ดร.สุภาวดี วิสุวรรณ์ ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยอย่างรอบคอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง อันส่งผลให้การพัฒนาเครื่องมือมีความถูกต้อง และเหมาะสมตามหลักวิชาการ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อนร่วมงาน และพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดระยะเวลาการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่สนับสนุนให้โอกาสทางการศึกษา และปลูกฝังคุณธรรมความดีให้กับผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัว สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และบุคคลใกล้ชิดทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ สุดท้ายนี้ขอขอบคุณตนเองที่ใฝ่เรียนรู้ ขยัน ตั้งใจและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์รา มังกรศักดิ์สิทธิ์. (2556). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กรโรงพยาบาลนนทเวช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ฉัฐวิณ ลิทธิศิริอรธร. (2555). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ที-บุ๊คส์.
- ทิศนา แคมมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: นิชินแอตเวอร์ไทซ์กรุ๊ป.
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับการชี้แนะทางปัญญาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ระวีรัฐ รุ่งโรจน์. (2559). *การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยใช้โปรแกรมฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา*. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. ฉบับพิมพ์ที่ 4. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2540). *การสอนแบบเน้นวิจัยโดยใช้สัญญาแห่งการเรียนรู้ในการเรียนการสอนที่มีวิจัยเป็นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication; an Introduction to Thand Practice*. San Francisco: Rinehart Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Decenzo, D. A., and Robbin, S. P., (2009). *Fundamentals of Human Resource Management (10th ed.)*. United States of America: John Wiley & Sons.
- Devito, J.A. (2003). *Human communication: The basic course (9th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Hargie, O. (2011). *Interpersonal Skills: Research, Theory, and Practice*. Routledge.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development (8th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. University of Illinois Press.
- Spitzberg And Cupach. (1984). *Interpersonal communication competence (Vol. 4): SAGE Publications, Incorporated*.

ผู้เขียนบทความ

นายณัฐพันธุ์ อุดมสิทธิพัฒนา นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา E-mail: 67d0303108@nrru.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ไทยธานี อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: p_thaithani@hotmail.com



การถามปากคำเด็กในคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

โดยการประยุกต์หลักจิตวิทยาในกระบวนการยุติธรรม

Child Witness Interviewing in Criminal Cases under the Criminal Procedure Code:

The Application of Psychological Principles in the Justice Process

ธานี จงย้ง, ไกรศักดิ์ รักพินิจ, โสฬส ประสิทธิ์นอก

THANEE JONGYUNG, KRAISAK RAKPINIT, SOLOS PRASITNOK

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: February 19, 2026

Revised: February 24, 2026

Accepted: February 27, 2026

บทคัดย่อ

การถามปากคำเด็กในคดีอาญาเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อนและต้องการการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง เนื่องจากเด็กมีลักษณะทางพัฒนาการ จิตใจ และสังคมที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายและหลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง นำเสนอเทคนิคและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักวิชาการและมาตรฐานสากล และเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการถามปากคำเด็กในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย การวิเคราะห์ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ พร้อมกับคำพิพากษาศาลฎีกา พบว่า การพัฒนารอบกฎหมายที่ปกป้องสิทธิเด็กอย่างต่อเนื่อง โดยมีขอบเขตการใช้บังคับที่แตกต่างกันตามประเภทความผิด หลักจิตวิทยาพัฒนาการ โดยเฉพาะรูปแบบความผูกพันที่มั่นคงและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงกลไกความจำของเด็กในสถานการณ์ความเครียด เป็นรากฐานสำคัญในการเข้าใจและปฏิบัติต่อเด็กอย่างเหมาะสม เทคนิคการปฏิบัติที่ดีประกอบด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การใช้เทคนิคการสื่อสารเชิงบวก การจัดการพฤติกรรมท้าทายตามระดับความรุนแรง และการสนับสนุนทางจิตสังคมอย่างครอบคลุม แนวทางการพัฒนาระบบต้องเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร การสร้างระบบสนับสนุนแบบสหวิชาชีพ การพัฒนาเทคโนโลยี การเสริมสร้างทักษะชีวิตเด็ก การปรับปรุงกรอบกฎหมาย และการสร้างระบบติดตามประเมินผล การบูรณาการความรู้ทางกฎหมายและจิตวิทยาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างระบบยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อเด็ก

คำสำคัญ: การถามปากคำเด็ก, ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา, หลักจิตวิทยา, ความจำของเด็ก

ABSTRACT

Child witness interviewing in criminal cases is a sensitive process that requires careful implementation due to children's distinct developmental, psychological, and social characteristics compared to adults. This study aims to examine legal provisions and psychological theories related

to child witness interviewing, present techniques and practices aligned with academic principles and international standards, and propose approaches for developing Thailand's child witness interviewing system within the criminal justice process. Analysis of the Criminal Procedure Code Section 133 bis. Supreme Court rulings demonstrate the continuous development of legal frameworks protecting children's rights, with varying scopes of application depending on crime categories. Developmental psychology principles, particularly secure attachment styles and creating safe environments, alongside child memory mechanisms under stress, provide essential foundations for understanding and appropriately treating children. Best practice techniques include creating appropriate environments, using positive communication techniques, managing challenging behaviors according to severity levels, and providing comprehensive psychosocial support. Development approaches must be holistic, encompassing personnel development, creating multidisciplinary support systems, developing appropriate technology, enhancing children's life skills, improving legal frameworks, and establishing monitoring and evaluation systems. Integration of legal and psychological knowledge is essential for creating an effective and child-friendly justice system.

Keywords: Child witness interviewing, Criminal procedure code, Psychological principles, Child memory

บทนำ

การถามปากคำเด็กในคดีอาญาถือเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อนและต้องการการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง เนื่องจากเด็กมีลักษณะทางพัฒนาการ จิตใจ และสังคมที่แตกต่างจากผู้ใหญ่อย่างชัดเจน การศึกษาของ Block et al. (2012) พบว่า ผู้ใหญ่หรือผู้ถามปากคำเด็กประสบปัญหาในการพิจารณาว่า อะไรคือการยอมรับหรืออะไรคือการปฏิเสธข้อเท็จจริงของเด็ก โดยเฉพาะเด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งสร้างความท้าทายในบริบททางกฎหมายและข้อเท็จจริง การประเมินจากผลจากรายงานการถามปากคำของเด็กอย่างถูกต้องมีความสำคัญต่อความยุติธรรมงานวิจัยของ Goodman et al. (1991) เรื่องความจำของเด็กสำหรับเหตุการณ์ที่เครียด พบว่าความจำของเด็กไม่ได้รับผลกระทบจากความเครียดจนกว่าจะถึงระดับความทุกข์ที่สูงมาก และในระดับความทุกข์สูงสุด สิ่งนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของกลไกความจำในเด็กที่อยู่ในสถานการณ์บีบคั้น การศึกษาของ Koblinsky et al. (1978) พบว่าเด็กจำข้อมูลแบบแผนทางเพศได้ดีกว่าเนื้อหาแบบย้อนกลับ และจดจำพฤติกรรมได้ง่ายกว่าลักษณะเฉพาะ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าเด็กใช้แบบแผนในการจัดระเบียบความเข้าใจ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อถือได้ของพยานหลักฐานที่ได้รับประกอบกับงานวิจัยของ Buck et al. (2011) เรื่องการให้คำซักถามของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพยานเด็ก พบว่า การให้ข้อมูลแก่คณะลูกขุนเกี่ยวกับคุณภาพของการสัมภาษณ์ทางนิติวิทยาศาสตร์ส่งผลต่อการตัดสินใจ ในขณะที่ Quas et al. (2005) เสนอว่าคณะลูกขุนมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความสามารถของพยานเด็ก สิ่งเหล่านี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเข้าใจปัจจัยที่ทำให้เด็กเกิดความจำคลาดเคลื่อนหรือการถูกชี้นำ (Suggestibility) ในระบบกฎหมายไทย การถามปากคำเด็กได้รับการกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ ซึ่งบัญญัติให้การสอบปากคำผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์พิเศษ โดยต้องแยกกระทำเป็นส่วนสัดส่วนในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วยในการสอบสวน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1610/2551 บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายและหลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการถามปากคำเด็กในคดีอาญา

โดยเน้นความแตกต่างระหว่าง "เด็กในฐานะผู้เสียหาย/พยาน" กับ "เด็กในฐานะผู้ต้องหา" และการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของพยานหลักฐานจากเด็ก 2) เพื่อนำเสนอเทคนิคและแนวปฏิบัติในการถามปากคำเด็กที่สอดคล้องกับหลักวิชาการและมาตรฐานสากล รวมถึงการประเมินระดับพัฒนาการทางภาษา การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการจัดการอารมณ์ของผู้ถาม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการถามปากคำเด็กในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย โดยเน้นข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมและแบ่งลำดับความสำคัญ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายและหลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการถามปากคำเด็กในคดีอาญา 2) เพื่อนำเสนอเทคนิคและแนวปฏิบัติในการถามปากคำเด็กที่สอดคล้องกับหลักวิชาการและมาตรฐานสากลบางกรณีตัวอย่าง และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการถามปากคำเด็กในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย บทความนี้ วิเคราะห์จากบทบัญญัติของกฎหมาย ได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ คำพิพากษาศาลฎีกา และหลักการทางจิตวิทยา จากนั้นจะนำเสนอความรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างหลักกฎหมายและหลักจิตวิทยาเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการถามปากคำเด็กในคดีอาญา อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อเด็กมากยิ่งขึ้น โดยอ้างอิงจากแนวทางปฏิบัติที่ดีจากมาตรฐานสากล และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่นักจิตวิทยาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนนี้ได้จัดลำดับการนำเสนอตามวัตถุประสงค์ทั้งสามข้อ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงและความเข้าใจที่ครอบคลุม การจัดลำดับเนื้อหาดังกล่าวมุ่งหวังให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายและหลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการถามปากคำเด็กในคดีอาญา

กรอบกฎหมายและการประยุกต์ใช้ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสอบปากคำเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ในฐานะผู้เสียหายหรือพยาน ได้รับอิทธิพลจากมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ เมื่อประเทศไทยเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child - CRC) โดยการภาคยานุวัติเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 และมีผลใช้บังคับอย่างเป็นทางการในวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2535 (United Nations Treaty Collection, 1992) การเข้าเป็นภาคีนี้สร้างพันธกรณีให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การไม่เลือกปฏิบัติ ประโยชน์สูงสุดของเด็ก สิทธิในการมีชีวิตและการพัฒนา และการรับฟังความคิดเห็นของเด็ก (Hodgkin, R., & Newell, P., 1998) แม้เข้าเป็นภาคีตั้งแต่ปี 2535 แต่กระบวนการอนุวัติกฎหมายภายในใช้เวลาหลายปี เนื่องจากในช่วงแรก (2535-2541) ประเทศไทยใช้วิธีการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติภายในหน่วยงานต่าง ๆ แต่พบว่าระเบียบไม่มีสภาพบังคับเท่ากฎหมาย พนักงานสอบสวนบางส่วนยังคงใช้วิธีเดิมในการสอบสวนเด็ก (Collins, J., 2015) จุดเปลี่ยนสำคัญเกิดขึ้นจากกระแสการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมและรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ที่เน้นเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างเข้มข้น (Harding, A., 2007 ; Harding, A., & Leyland, P., 2011; Leyland, P., 2009) จากนั้น มาตรา 133 ทวิ ถูกเพิ่มเข้ามาโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 20) พ.ศ. 2542 เพื่อแก้ไขปัญหาการสอบสวนเด็กที่เหมือนผู้ใหญ่ทุกประการ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาด้านจิตใจของเด็กและประสิทธิภาพของพยานหลักฐานเจตนารมณ์ของมาตรา 133 ทวิ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กโดยกำหนดให้มีสหวิชาชีพและสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก การค้นหาความจริงอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยในการสื่อสาร และการลดการเผชิญหน้าเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กต้องเผชิญหน้ากับผู้ต้องหาโดยตรง

การพัฒนานี้แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงมุมมองจากการมองเด็กเป็น "พยาน" ปกติ มาเป็น "บุคคลที่เปราะบาง" ซึ่งรัฐต้องให้การคุ้มครองเป็นพิเศษ เพื่อไม่ให้กระบวนการยุติธรรมกลายเป็นเครื่องมือที่ทำร้ายเด็ก ทำให้ประเทศไทยถือเป็นประเทศแถวหน้าในภูมิภาคที่เริ่มมีระบบสหวิชาชีพในห้องสอบสวน รายละเอียดของ มาตรา 133 ทวิ วางหลักว่า

วรรคหนึ่ง ในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายอันมิใช่ความผิดที่เกิดจากการชุลมุนต่อสู้ ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ ความผิดฐานกรรโชก ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์ตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ หรือความผิดอื่นที่มีอัตราโทษจำคุก ซึ่งผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีร้องขอ การถามปากคำผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปี ให้พนักงานสอบสวนแยกกระทำเป็นส่วนคดีในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วยในการถามปากคำเด็กนั้น และในกรณีที่นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เห็นว่าการถามปากคำเด็กคนใดหรือคำถามใด อาจจะมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจเด็กอย่างรุนแรง ให้พนักงานสอบสวนถามผ่านนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เป็นการเฉพาะตามประเด็นคำถามของพนักงานสอบสวน โดยให้เด็กได้ยินคำถามของพนักงานสอบสวนและห้ามมิให้ถามเด็กซ้ำซ้อนหลายครั้ง โดยไม่มีเหตุอันสมควร

วรรคสอง ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องแจ้งให้นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการทราบ รวมทั้งแจ้งให้ผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กทราบถึงสิทธิตามวรรคหนึ่งด้วย

วรรคสาม นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ หรือพนักงานอัยการที่เข้าร่วมในการถามปากคำอาจถูกผู้เสียหายหรือพยานซึ่งเป็นเด็กตั้งข้อรังเกียจได้ หากมีการผิดดังกล่าวให้เปลี่ยนตัวผู้นั้น

วรรคสี่ ภายใต้บังคับแห่งมาตรา 139 การถามปากคำเด็กตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานสอบสวนจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียงการถามปากคำดังกล่าวซึ่งสามารถนำออกถ่ายทอดอย่างต่อเนื่องไว้เป็นพยาน

วรรคห้า ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นเร่งด่วนอย่างอื่นซึ่งมีเหตุอันควรไม่อาจรอนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการเข้าร่วมในการถามปากคำพร้อมกันได้ ให้พนักงานสอบสวนถามปากคำเด็กโดยมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามวรรคหนึ่งอยู่ด้วยอย่างน้อยหนึ่งคน แต่ต้องบันทึกเหตุที่ไม่อาจรอนคนอื่นไว้ในสำนวนการสอบสวน และมีให้ถือว่าคำถามปากคำผู้เสียหายหรือพยานซึ่งเป็นเด็กในกรณีดังกล่าวที่ได้กระทำไปแล้วไม่ชอบด้วยกฎหมาย

จากมาตรา 133 ทวิ เป็นเรื่องของคำถามปากคำเด็ก โดยเด็กตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พิจารณาจากการคำนวณอายุของเด็กไม่เกิน 18 ปี เพื่อให้กฎหมายมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2132/2548 กำหนดให้นับอายุ ณ วันที่มีการสอบปากคำ ไม่ใช่วันที่เกิดเหตุการณ์ ซึ่งเป็นการปกป้องสิทธิของเด็กอย่างเต็มที่และสะท้อนการให้ความสำคัญกับสถานะปัจจุบันของเด็กมากกว่าเวลาที่เหตุการณ์เกิดขึ้น ไม่ว่าเด็กจะเป็นผู้เสียหาย พยาน หรือผู้ต้องหา ซึ่งกำหนดประเภทของคดีให้ผู้รับคำร้องทุกข์ ผู้สอบสวน “ต้องจัดให้มีสหวิชาชีพ” เข้าร่วมสอบสวนไม่ว่าเด็กจะร้องขอหรือไม่ก็ตาม

1. ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ได้แก่ ความผิดเกี่ยวกับเพศ ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายอันมิใช่ความผิดที่เกิดจากการชุลมุนต่อสู้ ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ ความผิดฐานกรรโชก ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์
2. ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี
3. ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
4. ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
5. ความผิดอื่นที่มีอัตราโทษจำคุก ซึ่งผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีร้องขอ

คำว่า สหวิชาชีพ หมายถึง นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ (ต้องเป็นผู้ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงยุติธรรม) บุคคลที่เด็กร้องขอ (บุคคลที่เด็กไว้วางใจให้อยู่ด้วย) พนักงานอัยการ กรณีถ้าเด็กเป็นผู้ต้องหา จะต้องจัดให้มีที่ปรึกษากฎหมาย (ทนายความที่ผ่านการอบรมและเป็นผู้ถือบัตรที่ปรึกษากฎหมายจากกระทรวงยุติธรรม)

ข้อสังเกตความผิดตามข้อ 1-4 แม้เด็กจะไม่ได้ร้องขอนักจิตวิทยา ฯ หรือสหวิชาชีพ พนักงานสอบสวนก็ต้องจัดให้มีสหวิชาชีพ ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1610/2551 ได้วางหลักการสำคัญว่า การสอบปากคำผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีต้องแยกกระทำเป็นส่วนสัดส่วนในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และต้องมีสหวิชาชีพเข้าร่วมในกระบวนการ และฎีกาที่ 7827/2560 การสอบสวนผู้ต้องหาที่เป็นเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปีซึ่งหากผู้ต้องหาหรือขอ ให้พนักงานสอบสวนแยกกระทำเป็นส่วนสัดส่วนในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็กและให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วยในการสอบสวนนั้น และในกรณีที่นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เห็นว่าการถามเด็กหรือคำถามใด อาจจะมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจเด็กอย่างรุนแรง ให้พนักงานสอบสวนถามผ่านนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เป็นการเฉพาะตามประเด็นคำถามของพนักงานสอบสวน โดยมีให้เด็กได้ยินคำถามของพนักงานสอบสวนและห้ามมิให้ถามเด็กซ้ำซ้อนหลายครั้งโดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นกรณีเฉพาะบางฐานความผิดเท่านั้น ซึ่งต่างจากข้อ 5 ความผิดอื่นที่มีอัตราโทษจำคุก หากเด็กมิได้ร้องขอก็ไม่บังคับให้พนักงานสอบสวนต้องจัดสหวิชาชีพให้ แต่ถ้าเด็กร้องขอก็ต้องจัดสหวิชาชีพให้ดังเช่นข้อ 1-4 ดังที่ปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2969/2556 ในขณะที่ความผิดอื่นที่มีอัตราโทษจำคุกจะต้องมีการร้องขอจากเด็ก นอกจากนี้ ธานิศ เกศวพิทักษ์ (2564 หน้า 282-283) ได้ให้ข้อสังเกตว่า เจตนารมณ์ของมาตรา 133 ทวิ ที่ไม่ประสงค์จะให้ความคุ้มครองแก่เด็กที่เข้าร่วมในการชุมนุมต่อสู้นั้นคงมุ่งหมายจะไม่คุ้มครองผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กที่เข้าร่วมในการชุมนุมต่อสู้ด้วยเท่านั้น ดังนั้น แม้จะเป็นคดีอาญาตามมาตรา 294 และ มาตรา 299 ทั้งนี้เพราะความผิดดังกล่าวเป็นปัญหาสังคมที่เด็กสร้างความเดือดร้อนวุ่นวายอยู่เนื่อง ๆ บางครั้งพลดลั้งไปถูกผู้บริสุทธิ์ที่ต้องรับความเสียหาย หากผู้เสียหายเป็นผู้บริสุทธิ์ที่ไม่ได้เข้าร่วมใน การชุมนุมต่อสู้ด้วย ผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กนั้นก็น่าที่จะได้รับความคุ้มครองสิทธิตาม มาตรา 133 ทวิ โดยไม่ต้องร้องขอ แม้ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายที่เกิดจากการชุมนุมต่อสู้ตามมาตรา 294 และมาตรา 299 จะไม่เข้าเกณฑ์ตอนต้นของมาตรา 133 ทวิ เพราะ เป็นความผิดอันเกิดจากชุมนุมต่อสู้ก็ตาม แต่ก็น่าจะถือเป็น "คดีความผิดอื่นที่มีอัตราโทษจำคุก" ซึ่งหากผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กร้องขอ พนักงานสอบสวนย่อมอยู่ในบังคับที่จะต้องใช้วิธีการถามปากคำให้เหมาะสมสำหรับเด็กตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 133 ทวิ มีข้อสังเกตเพิ่มเติมจาก เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์ (2567 หน้า 745-747) ว่า ความผิดตามมาตรา 391 ฐานใช้กำลังทำร้ายผู้อื่นไม่ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ไม่ใช่ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย แต่เป็นความผิดลหุโทษ ดังนั้น ตามมาตรา 133 ทวิ วรรคหนึ่ง จึงไม่ต้องมีนักจิตวิทยา ฯ ร่วมอยู่ด้วยในการสอบสวน เว้นแต่เด็กจะ "ร้องขอ"

นอกจากนี้ ในมาตรา 133 ทวิ วรรคสอง ได้กำหนดหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องแจ้งให้ 1) นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ 2) บุคคลที่เด็กร้องขอ 3) พนักงานอัยการทราบ และ 4) ผู้เสียหายหรือพยานที่เป็นเด็กทราบถึงสิทธิตามวรรคหนึ่งด้วย ในวรรคสองอาจแตกต่างจากวรรคหนึ่ง เกี่ยวกับเรื่องสิทธิของเด็ก เพราะสิทธิในวรรคสองเด็กอาจสละได้ แต่ถ้ากรณี วรรคหนึ่ง เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดความผิดประเภท 1-4 ต้องมีนักจิตวิทยาที่พนักงานสอบสวนจัดไว้ให้แล้ว วรรคสองเป็นหน้าที่แจ้งสิทธิ เพื่อให้เด็กใช้สิทธิ หากไม่แจ้งหรือเด็กสละ (ไม่ร้องขอ) ไม่ทำให้สอบสวนเสียทั้งหมด เพียงคำให้การนั้นอาจไม่รับฟังศาลอาจไม่รับฟังได้ ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไป กรณีคดีความผิดบางประเภทซึ่งเด็กไม่สมัครใจให้ผู้ปกครองเข้าร่วมด้วยในระหว่างที่ถามปากคำ เช่น คดีเกี่ยวกับเพศ ที่เด็กสมัครใจมีความสัมพันธ์กับแฟนเด็กด้วยกัน แต่ระหว่างการสอบสวนต้องมีการถามรายละเอียดถึงพฤติการณ์ของการคบหา การนัดหมาย การร่วมเพศ เด็กไม่สะดวกใจที่จะให้ผู้ปกครองอยู่ร่วมด้วยในห้องถามปากคำ กรณีเช่นนี้นักจิตวิทยาควรยึดประโยชน์ของเด็กเป็นหลักเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง สำหรับมาตรา 133 ทวิ วรรคสาม ธานิศ เกศวพิทักษ์ (2564 หน้า 284-285) อธิบายว่า เหตุตั้งรังเกียจของเด็กไม่จำเป็นต้องเข้าเกณฑ์คัดค้านผู้พิพากษา แสดงให้เห็นว่า กฎหมายคำนึงถึงความพอใจหรือความสมัครใจของเด็กเป็นหลัก ดังนั้น แม้เหตุที่เด็กตั้งรังเกียจนักจิตวิทยา

หรือนักสังคมสงเคราะห์ หรือพนักงานอัยการ จะไม่เข้าเกณฑ์ประการหนึ่งประการใดตาม ป.วิ.พ. มาตรา 11 (1) ถึง (7) เพียงแต่บุคคลดังกล่าวมีบุคลิกภาพหรือ กริยาจาไมเป็นที่ไว้วางใจหรือเพียงพอที่จะสร้างความอบอุ่นใจให้แก่เด็กได้ และเด็กได้ตั้งรังเกียจแล้ว เป็นหน้าที่เจ้าพนักงานผู้รับคำร้องทุกข้อจะต้องปฏิบัติตามมาตรา 133 ทวิ วรรคสาม

มาตรา 133 ทวิ วรรคสี่ มีข้อสังเกตจาก สหรัฐ กิติ ศุภการ (2568 หน้า 377) ว่า คำว่า "ภายใต้บังคับแห่งมาตรา 139" หมายความว่า นอกจากจะต้องทำบันทึกคำให้การเป็นลายลักษณ์อักษร ดังเช่นคดีปกติทั่วไปแล้ว พนักงานสอบสวนยังต้องจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียงการถามปากคำเด็กนั้นด้วย (คดีทั่วไปจะไม่มีการบันทึก) ซึ่งเป็นการบันทึกไว้เป็นพยานเท่านั้น ถ้าในชั้นสืบพยาน สามารถนำตัวพยานเด็กไปเบิกความต่อศาลได้โดยตรง พนักงานอัยการ ก็ไม่จำเป็นต้องส่งบันทึกภาพและเสียงนั้น นอกจากนี้ รชฏ เจริญฉ่ำ (2562 หน้า 425) อธิบายเพิ่มเติมว่า ในการสอบถามปากคำผู้เสียหายหรือพยาน ซึ่งเป็นเด็กดังกล่าวข้างต้นนั้น นอกจาก พนักงานสอบสวนจะต้องบันทึกไว้เข้าร่วมในสำนวนการสอบสวนแล้ว พนักงานสอบสวน ยังต้องจัดให้มีการบันทึกภาพ หรือถ่ายภาพในการที่มีบุคคลเข้านั่งร่วมในการสอบสวน และยังต้องบันทึกเสียงการถามปากคำดังกล่าว ซึ่งสามารถนำออกถ่ายทอดได้อย่างต่อเนื่องไว้เป็นพยานอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความชัดว่าการถามพยานนั้นได้มาอย่างบริสุทธิ์โดยแท้จริง ส่วนมาตรา 133 ทวิ วรรคห้า เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่ไม่อาจรอสหวิชาชีพให้ครบได้ และต้องมีข้อเหตุอันเกิดจากความบกพร่องของเจ้าพนักงาน (บันทึกคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 495/2544)

ความแตกต่างระหว่างการถามปากคำเด็กในฐานะผู้เสียหาย/พยาน กับผู้ต้องหา การวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกาแสดงให้เห็นความแตกต่างสำคัญระหว่างการถามปากคำเด็กในฐานะต่าง ๆ ดังนี้ 1) เด็กในฐานะผู้เสียหาย/พยาน ตามมาตรา 133 ทวิ ต้องมีการคุ้มครองเต็มรูปแบบ โดยเฉพาะในคดีประเภทที่ 1-4 (ความผิดเกี่ยวกับเพศ ชีวิตและร่างกาย เสรีภาพ ทรัพย์สิน ชิงทรัพย์และปล้นทรัพย์) แม้เด็กจะไม่ได้ร้องขอ ก็ต้องจัดให้มีสหวิชาชีพตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1610/2551 และ 7827/2560 2) เด็กในฐานะผู้ต้องหา ตามมาตรา 134/2 ประกอบกับมาตรา 133 ทวิ มีรายละเอียดบางประการที่แตกต่าง โดยเฉพาะเรื่องที่ปรึกษากฎหมาย ต้องมีทนายความที่ผ่านการอบรมและเป็นผู้ถือบัตรที่ปรึกษากฎหมายจากกระทรวงยุติธรรม ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7113/2559 ศาลชี้แจงว่า "การที่มีพนักงานอัยการและนักจิตวิทยาเข้าร่วมฟังการสอบสวนไม่เป็นการประจานเด็ก แต่เป็นการคุ้มครองเด็กและเยาวชนเอง" สำหรับการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของพยานหลักฐานจากเด็กต้องอาศัยหลักจิตวิทยาพยาน (Eyewitness Psychology) การศึกษาของ Goodman et al. (1991) เรื่องกลไกความจำของเด็กสำหรับเหตุการณ์ที่เครียด พบว่า ความจำของเด็กไม่ได้รับผลกระทบจากความเครียดจนกว่าจะถึงระดับความทุกข์ที่สูงมาก และในระดับความทุกข์สูงสุด ความเครียดเล็กน้อยกลับมีผลดีต่อการเรียกคืนข้อมูล สิ่งนี้ขัดแย้งกับความเข้าใจเดิมที่ว่าความเครียดทำลายความจำ และสนับสนุนความน่าเชื่อถือของเด็กในฐานะพยานเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยการชี้นำ (Suggestibility) การศึกษาของ Koblinsky et al. (1978) พบว่าเด็กใช้แบบแผน (Stereotypes) ในการจัดระเบียบความเข้าใจ โดยจดจำพฤติกรรมได้ง่ายกว่าลักษณะเฉพาะ สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าเด็กอาจถูกชี้นำได้ง่ายหากคำถามสอดคล้องกับแบบแผนที่เด็กมีอยู่ นักจิตวิทยาจึงต้องใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ที่หลีกเลี่ยงการชี้นำ

หลักจิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความผูกพัน งานวิจัยของ van IJzendoorn & Bakermans-Kranenburg (2024) ชี้ให้เห็นทฤษฎีความผูกพัน ว่ามาตรการประเมินความผูกพันที่ใช้ในระดับกลุ่มไม่เหมาะสำหรับการวินิจฉัยรายบุคคล เนื่องจากความไวและความจำเพาะไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม หลักการพื้นฐานของทฤษฎีความผูกพันยังคงมีความสำคัญในการเข้าใจพฤติกรรมและการตอบสนองของเด็ก วนิดา เปาอินทร์ (2567) อธิบายว่ารูปแบบความผูกพันที่มั่นคง (Secure Attachment Style) เกิดขึ้นจากการเลี้ยงดูที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ประกอบด้วย การรู้ความต้องการของเด็ก การตอบสนองอย่างรวดเร็ว การแสดงความนุ่มนวลและรักใคร่ และการ

เห็นคุณค่าของเด็ก เด็กที่มีรูปแบบความผูกพันที่มั่นคงจะไว้วางใจคนใกล้ชิด รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง สามารถบอกความต้องการได้ ไม่ถูกรังแกได้ง่าย และสามารถปรับอารมณ์ได้เมื่อถูกรังแก การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อภิญญา เวชยชัย (2567) เน้นการสร้างควมไว้วางใจ ความปลอดภัย และความเคารพในกระบวนการสัมภาษณ์ หลักการนี้รวมถึงการรับฟังและไว้วางใจความรู้สึกของเด็ก การดูแลความรู้สึกก่อนเหตุผล การให้พื้นที่และโอกาสแก่เด็ก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการพยายามสร้างความเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เด็กเป็น แม้เด็กจะมีพฤติกรรมที่ทำหายก็ตาม การจัดการพฤติกรรมทำหายและการสนับสนุนทางจิตสังคม นลินี เชื้อวณิชชากร (2567) ได้เสนอแนวทางการจัดการเด็กที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง โดยแบ่งระดับการจัดการตามความรุนแรงของพฤติกรรม สำหรับพฤติกรรมระดับน้อย แนวทางที่แนะนำคือการหลีกเลี่ยงการดูว่ากล่าวกันในขณะที่อยู่ในสถานที่สัมภาษณ์ แจ้งให้เด็กรู้ว่าพฤติกรรมใดไม่เหมาะสมพร้อมเหตุผล บอกให้หยุดพฤติกรรมนั้น และแนะนำสิ่งที่ควรประพฤติแทน สำหรับพฤติกรรมระดับปานกลาง จำเป็นต้องมีการใช้คำสั่งที่ชัดเจนในการหยุดพฤติกรรม และทำการติดตามเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนพฤติกรรมระดับรุนแรงจำเป็นต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยเหลือ การสนับสนุนทางจิตสังคมตามแนวทางของปราณี ปวีณนา (2567) เน้นความสำคัญของการส่งต่อระหว่างหน่วยงาน การให้บริการด้านจิตวิทยาและสังคมสงเคราะห์ การติดตามและประเมินผล และการสร้างแบบปฏิบัติมาตรฐานในการดูแลเด็ก การสนับสนุนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการภาวะเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนขวัญ (PTSD) และการช่วยให้เด็กสามารถฟื้นตัวจากประสบการณ์ที่เจ็บปวด การศึกษาของ Fisher et al. (2011) เกี่ยวกับการสัมภาษณ์ที่ยืดหยุ่นที่ให้ความร่วมมือเสนอแนวทางการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ Cashmore และ Bussey (1996) ที่ศึกษาการรับรู้ของผู้พิพากษาต่อความสามารถของพยานเด็ก งานวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการเข้าใจขีดความสามารถและข้อจำกัดของเด็กในฐานะพยาน การพัฒนาทักษะชีวิตตามแนวคิดของพรณพิมล วิบุลากร (2567) เน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เด็ก การตัดสินใจอย่างมีสติ การจัดการความเครียด การควบคุมอารมณ์ การแก้ไขความขัดแย้ง การต้านทานแรงกดดันจากเพื่อน และการสร้างแนวคิดเชิงบวกเกี่ยวกับตนเอง หลักการเหล่านี้ไม่เพียงช่วยในการเตรียมเด็กสำหรับกระบวนการถามปากคำ แต่ยังสร้างรากฐานสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนของเยาวชนในระยะยาว

ความเชื่อมโยงระหว่างหลักกฎหมายและจิตวิทยา ผ่านการการวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา
แสดงให้เห็นการพัฒนาการตีความกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักจิตวิทยา การจัดกลุ่มคำพิพากษาศาลฎีกาตามประเด็นข้อกฎหมายเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่ายขึ้น ดังนี้ 1) กลุ่มสถานที่และสหวิชาชีพ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7113/2559 การมีสหวิชาชีพเป็นการคุ้มครองเด็ก ไม่ให้การประจาน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1610/2551 วางหลักการสำคัญเรื่องสถานที่และบุคลากรที่เหมาะสม และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5252/2545 วินิจฉัยเข้มงวดว่าการไม่ปฏิบัติตามโดยไม่เหตุจำเป็นถือว่า "มิได้มีการสอบสวน" 2) กลุ่มการรับฟังพยานหลักฐาน ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6352/2555 ยอมรับการใช้เทคโนโลยีบันทึกภาพเสียงเมื่อมีเหตุจำเป็น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11308/2556 กำหนดหลักเกณฑ์เข้มงวดสำหรับการใช้สื่อบันทึก คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1952/2561 ความเชื่อถือได้ของคำให้การเมื่อปฏิบัติตามมาตรา 133 ทวิ 3) กลุ่มการคำนึงถึงพัฒนาการ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2132/2548 การนับอายุ ณ วันถามปากคำ ไม่ใช่วันเกิดเหตุ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7827/2560 การให้นักจิตวิทยาเป็นผู้รณรงค์คำถามที่อาจกระเทือนจิตใจ คำพิพากษาที่จัดกลุ่มยกตัวอย่างแสดงให้เห็นการพัฒนาการตีความกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักจิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความผูกพัน โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การมีผู้เชี่ยวชาญสนับสนุน การคำนึงถึงผลกระทบทางจิตใจ และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อประโยชน์ของเด็ก ซึ่งสะท้อนการบูรณาการความรู้ทางกฎหมายและจิตวิทยาเพื่อสร้างระบบยุติธรรมที่เป็นมิตรต่อเด็กอย่างแท้จริง

2. เทคนิคและแนวปฏิบัติในการถามปากคำเด็กที่สอดคล้องกับหลักวิชาการและมาตรฐานสากล

การเตรียมความพร้อมก่อนการสัมภาษณ์ การประเมินระดับพัฒนาการทางภาษา ก่อนเริ่มการถามปากคำ จำเป็นต้องประเมินความสามารถทางภาษาของเด็กเพื่อให้แน่ใจว่าคำถามที่จะใช้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็กรายนั้น การประเมินนี้ควรครอบคลุมทั้งความเข้าใจและการแสดงออกทางภาษา รวมถึงการใช้คำศัพท์ที่เหมาะสมกับวัยและพื้นฐานการศึกษา ส่วนการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่ถามปากคำควรมีลักษณะเฉพาะดังนี้ 1) การจัดวางเก้าอี้แบบไม่แสดงอำนาจ (Non-authoritative seating) โดยหลีกเลี่ยงการนั่งโต๊ะใหญ่ที่สร้างความรู้สึกเป็นทางการเกินไป 2) การนั่งไม่นั่งฝั่งตรงข้ามแบบเผชิญหน้า อาจนั่งเฉียงหรือนั่งข้าง 3) มีอุปกรณ์ช่วยสื่อสาร เช่น ตึกตา กายวิภาค หรืออุปกรณ์วาดภาพ สำหรับเด็กที่สื่อสารด้วยคำพูดได้ยาก 4) ห้องควรมีแสงสว่างเพียงพอและอุณหภูมิที่เหมาะสม 5) หลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนภายนอก เช่น เสียงดังหรือผู้คนผ่านไปมา

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการถามปากคำเด็ก วานิตา เปาอินทร์ (2567) เสนอแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมั่นคง โดยเน้นการรับฟังและไวต่อความรู้สึก การดูแลความรู้สึกก่อนเหตุผล การให้พื้นที่และโอกาสแก่เด็ก และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการสื่อสารเชิงบวก หลักการนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rush et al. (2014) ที่ศึกษาเรื่องความเครียด การสนับสนุนจากผู้สัมภาษณ์ และความแม่นยำในการระบุตัวพยานของเด็ก ซึ่งพบว่าการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้สัมภาษณ์ ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของเด็กในการให้ข้อมูล ผลการวิจัยของ Hutcheson et al. (1995) ที่ศึกษาคุณภาพของคำให้การของพยานเด็ก พบว่าประเภทของคำถามและข้อผิดพลาดจากการละเลยความรู้สึกมีผลต่อคุณภาพของข้อมูลที่ได้รับ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพของการสัมภาษณ์

เทคนิคการสื่อสารและการสัมภาษณ์ การประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาในกระบวนการถามปากคำต้องเริ่มต้นจากการแนะนำตัว การผ่อนคลายบรรยากาศ การเปิดเผยวัตถุประสงค์ การปรับทัศนคติให้เคารพเด็ก และการเตรียมความพร้อมของเด็ก ตามที่วานิตา เปาอินทร์ (2567) ได้เสนอไว้ แนวทางนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Fisher et al. (2011) เกี่ยวกับการสัมภาษณ์พยานที่ให้ความร่วมมือ ซึ่งเน้นความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการใช้เทคนิคที่เหมาะสม นอกจากนี้ Whitehouse et al. (2005) ได้เสนอการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ทางปัญญา (Cognitive Interview) ที่หลีกเลี่ยงอันตรายของการสะกดจิตทางนิติวิทยา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการดึงข้อมูลจากความทรงจำของเด็กอย่างปลอดภัย การสื่อสารเชิงบวก ประกอบด้วยการจับถูกมากกว่าจับผิด การชื่นชมมากกว่าตำหนิ และการหลีกเลี่ยงสิ่งต้องห้าม 5 ประการ ได้แก่ การตำหนิตัวตนของเด็ก การขีดเส้นกำกับ การตามใจ การใช้ความรุนแรง และการข่มขู่ หลักการนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malloy และ Lamb (2010) ที่ศึกษาอคติในการตัดสินเหยื่อและผู้ต้องสงสัยที่คำให้การไม่สอดคล้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่เหมาะสมส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินข้อมูลจากเด็ก งานของ Evans และ Lyon (2012) ได้ศึกษาการประเมินความสามารถของเด็กในการให้คำสาบานในศาล พบว่า ประเภทของคำถามมีผลต่อความแม่นยำของเด็ก การใช้คำถามที่เหมาะสมจึงเป็นเทคนิคสำคัญที่ต้องนำมาใช้ในการถามปากคำเด็ก ประกอบกับการศึกษาของ Kebbell และ Johnson (2000) เกี่ยวกับผลกระทบของคำถามที่สับสนต่อความมั่นใจและความแม่นยำของพยาน ซึ่งเน้นความสำคัญของการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเหมาะสมกับวัยของเด็ก

การสื่อสารเชิงบวก ประกอบด้วยการจับถูกมากกว่าจับผิด การชื่นชมมากกว่าตำหนิ และการหลีกเลี่ยงสิ่งต้องห้าม 5 ประการ ได้แก่ การตำหนิตัวตนของเด็ก การขีดเส้นกำกับ การตามใจ การใช้ความรุนแรง และการข่มขู่ หลักการนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malloy และ Lamb (2010) ที่ศึกษาอคติในการตัดสินเหยื่อและผู้ต้องสงสัยที่คำให้การไม่สอดคล้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่เหมาะสมส่งผลต่อการรับรู้และการ

ประเมินข้อมูลจากเด็ก **การจัดการพฤติกรรมทำลาย** นลินี เชื้อวณิชชากร (2567) เสนอแนวทางการจัดการเด็กที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงตามระดับความรุนแรง สำหรับพฤติกรรมระดับน้อย แนวทางที่แนะนำคือการแจ้งให้ทราบถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมพร้อมเหตุผล บอกให้หยุดพฤติกรรมนั้นโดยไม่ดุด่า และแนะนำสิ่งที่ควรประพฤติแทนกรณีที่เด็กมีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ ควรแนะนำให้ปรึกษานักจิตวิทยาหรือครูแนะแนว สำหรับพฤติกรรมระดับปานกลางและรุนแรง จำเป็นต้องมีการใช้คำสั่งที่ชัดเจน การติดตามเป็นลายลักษณ์อักษร และการแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญ แนวทางนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Herbert และ Bromfield (2016) เกี่ยวกับหลักฐานประสิทธิภาพของแบบจำลองศูนย์สนับสนุนเด็ก (Child Advocacy Center Model) ที่เน้นการจัดการแบบมีระบบและการทำงานร่วมกันของสหวิชาชีพในการดูแลเด็กที่ได้รับผลกระทบ **การจัดการอารมณ์ของผู้ถาม (Vicarious Trauma)** กระบวนการถามปากคำเด็กในคดีรุนแรงอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานเอง จึงจำเป็นต้องมีการดูแลจิตใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งรวมถึง การฝึกอบรมเรื่องการรับมือกับความเครียดและบาดเจ็บทางจิตใจที่อาจเกิดขึ้นจากการรับฟังเรื่องราวที่เจ็บปวด การมีระบบสนับสนุนและการปรึกษาหารือสำหรับเจ้าหน้าที่ การหมุนเวียนงานเพื่อลดภาระทางจิตใจที่สะสม การติดตามและประเมินสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

การประยุกต์ใช้เทคนิคขั้นสูง การใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ที่หลากหลายตามสถานการณ์เป็นสิ่งจำเป็น Fielding และ Conroy (1992) ได้ศึกษาการสัมภาษณ์เหยื่อเด็กในการสืบสวนของตำรวจและงานสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศเด็ก พบว่าการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและการใช้เทคนิคที่เหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสืบสวน Walker (2002) เสนอองค์ประกอบของความถูกต้องทางวิทยาศาสตร์และการยอมรับได้ทางกฎหมายของการสัมภาษณ์ทางนิติวิทยากับเด็ก ซึ่งเน้นความสำคัญของการใช้วิธีการที่มีมาตรฐานและสามารถพิสูจน์ได้ ปราณี ปวิณชนา (2567) เน้นความสำคัญของการสนับสนุนทางจิตสังคมผ่านระบบส่งต่อระหว่างหน่วยงาน การให้บริการด้านจิตวิทยาและสังคมสงเคราะห์ การติดตามและประเมินผล และการสร้างโปรโตคอลมาตรฐาน แนวทางนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Goodman et al. (1992) เกี่ยวกับการเบิกความในศาลอาญาและผลกระทบต่ออารมณ์ต่อเหยื่อการล่วงละเมิดทางเพศเด็ก ซึ่งเน้นความจำเป็นของการสนับสนุนที่ครอบคลุมและต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีและสื่อสนับสนุน การบันทึกภาพและเสียงในกระบวนการถามปากคำเด็กได้รับการยอมรับในระบบกฎหมายไทย ตามที่ปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6352/2555 ซึ่งอนุญาตให้รับฟังสื่อภาพและเสียงคำให้การของผู้เสียหายในชั้นสอบสวนเสมือนหนึ่งเป็นคำเบิกความในชั้นพิจารณาของศาลเมื่อไม่ได้ตัวผู้เสียหายมาเบิกความเพราะมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11308/2556 ได้วางหลักเกณฑ์ที่เข้มงวดว่าต้องมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งจริง ๆ ไม่ใช่เพียงแค่ความยุ่งยากในการติดต่อพยาน สรรพสิทธิ์ คุมพ์ประพันธ์ (2567) และพรณพิมล วิปุลากร (2567) ได้เน้นความสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิตและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เด็ก ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจอย่างมีสติ การจัดการความเครียด การควบคุมอารมณ์ และการสร้างแนวคิดเชิงบวกเกี่ยวกับตนเอง หลักการเหล่านี้ไม่เพียงช่วยในการเตรียมเด็กสำหรับกระบวนการถามปากคำ แต่ยังสร้างรากฐานสำหรับการพัฒนาต่อเนื่อง การศึกษาของ Buck et al. (2011) เกี่ยวกับคำซักถามผู้เชี่ยวชาญเรื่องพยานเด็กแสดงให้เห็นว่าการให้ข้อมูลแก่คณะลูกขุนเกี่ยวกับคุณภาพของการสัมภาษณ์ทางนิติวิทยาสามารถเพิ่มความไวในการประเมินคุณภาพของกระบวนการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสนับสนุนความสำคัญของการใช้เทคนิคที่ได้มาตรฐานและการให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในระบบยุติธรรม การประยุกต์ใช้เทคนิคและแนวปฏิบัติเหล่านี้ต้องคำนึงถึงบริบทของแต่ละคดีและความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามที่ Quas et al. (2005) ได้ชี้ให้เห็นว่าคณะลูกขุนมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขารู้เกี่ยวกับพยานเด็ก ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับขีดความสามารถและข้อจำกัดของเด็กจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม **การใช้เทคโนโลยีและสื่อสนับสนุน** การบันทึกภาพและเสียงในกระบวนการถามปากคำเด็กได้รับการยอมรับในระบบกฎหมายไทย ตามที่ปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่

6352/2555 ซึ่งอนุญาตให้รับฟังสื่อภาพและเสียงคำให้การของผู้เสียหายในชั้นสอบสวนเสมือนหนึ่งเป็นคำเบิกความในชั้นพิจารณาของศาลเมื่อไม่ได้ตัวผู้เสียหายมาเบิกความเพราะมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11308/2556 ได้วางหลักเกณฑ์ที่เข้มงวดว่าต้องมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งจริง ๆ ไม่ใช่เพียงแต่ความยุ่งยากในการติดต่อพยาน การพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integrated Data System) จะช่วยลดการที่เด็กต้องเล่าเหตุการณ์ซ้ำหลายครั้ง (Secondary Traumatization) เมื่อเปลี่ยนหน่วยงานรับผิดชอบ

3. แนวทางการพัฒนาระบบการถามปากคำเด็กในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย

การแบ่งลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาระบบการถามปากคำเด็กในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย ตามช่วงเวลา ได้แก่ 1) **ข้อเสนอระยะสั้น** การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสหวิชาชีพ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) สำหรับนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ที่จะเข้าร่วมในการถามปากคำ ให้ความสำคัญเชี่ยวชาญด้านเด็กโดยเฉพาะ รวมถึงการสร้างระบบการรับรองและการต่ออายุใบประกาศ การปรับปรุงสถานที่สอบสวนที่มีอยู่ ปรับปรุงห้องสอบสวนในสถานีตำรวจหรือสำนักงานอัยการให้เป็นมิตรกับเด็กมากขึ้น โดยไม่ต้องลงทุนสร้างใหม่ทั้งหมด เช่น การเปลี่ยนเฟอร์นิเจอร์ การจัดแสงสว่าง และการลดสิ่งรบกวน การพัฒนาคู่มือปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน สร้างคู่มือการถามปากคำเด็กที่ระบุขั้นตอนชัดเจน รวมถึงตัวอย่างคำถามและเทคนิคที่เหมาะสมตามประเภทคดีและวัยของเด็ก 2) **ข้อเสนอระยะกลาง** การสร้างศูนย์รวมบริการแบบครบวงจร (One Stop Crisis Center) ขยายระบบ OSCC ให้ครอบคลุมทุกจังหวัด โดยมีคุณภาพมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เด็กได้รับบริการที่ต่อเนื่องและครอบคลุมตั้งแต่การถามปากคำ การดูแลทางจิตใจ จนถึงการติดตามผล การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integrated Data System) เพื่อลดการที่เด็กต้องเล่าเหตุการณ์ซ้ำหลายครั้ง รวมถึงการพัฒนาระบบการบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีมาตรฐาน การสร้างเครือข่ายการทำงาน พัฒนาการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงโรงพยาบาล โรงเรียน หน่วยงานสวัสดิการสังคม และองค์กรชุมชน เพื่อให้เด็กได้รับการดูแลอย่างรอบด้าน 3) **ข้อเสนอระยะยาว** การปรับปรุงกรอบกฎหมาย ทบทวนและปรับปรุงมาตรา 133 ทวิ ให้ความสำคัญและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนารอบการรับรองมาตรฐานสำหรับผู้ประกอบการสัมภาษณ์เด็กและสถานที่สัมภาษณ์ การสร้างระบบติดตามและประเมินผล พัฒนาระบบการติดตามผลลัพธ์ระยะยาวของเด็กที่ผ่านกระบวนการถามปากคำ รวมถึงการพัฒนาดัชชีนวัตกรรมที่เหมาะสมและระบบการเก็บข้อมูลที่มีมาตรฐาน

การพัฒนาบุคลากรและสร้างความเชี่ยวชาญ แนวคิดของวนิดา เปาอินทร์ (2567) ที่เน้นการทำความเข้าใจรูปแบบความผูกพันและจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก บุคลากรในระบบยุติธรรมจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมด้านจิตวิทยาพัฒนาการ เทคนิคการสัมภาษณ์ที่ไม่ซ้ำ การจัดการภาวะเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนขวัญ และการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ ปราณี ปวีณชนา (2567) เน้นความสำคัญของการสนับสนุนทางจิตสังคม การส่งต่อระหว่างหน่วยงาน และการสร้างระบบติดตามและประเมินผล ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของ Cashmore และ Bussey (1996) เกี่ยวกับการรับรู้ของผู้พิพากษาต่อความสามารถของพยานเด็ก แสดงให้เห็นว่าความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับขีดความสามารถของเด็กมีผลต่อการตัดสินใจในระบบยุติธรรม ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งความรู้ทางกฎหมายและจิตวิทยาจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ การศึกษาของ Moore (2016) เกี่ยวกับความทรงจำเท็จและพยานเด็กเล็กชี้ให้เห็นความซับซ้อนของการประเมินคำให้การของเด็ก ซึ่งต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

การสร้างระบบสนับสนุนและเครือข่ายการทำงาน การพัฒนาระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างประสิทธิภาพในการถามปากคำเด็ก Herbert และ Bromfield (2016) ได้ศึกษาหลักฐานประสิทธิภาพของแบบจำลองศูนย์สนับสนุนเด็ก พบว่า การทำงานแบบสหวิชาชีพในศูนย์เดียวช่วยลดการกระทำซ้ำที่

อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน แนวคิดนี้สอดคล้องกับการทำงานของ OSCC ของไทยที่มีผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขาทำงานร่วมกัน แม้ในปัจจุบันยังผลักดันได้ไม่ครบ กระบวนการแต่เป็นจุดเริ่มต้นของการคุ้มครองเด็ก อภิญา เวชชัย (2567) เน้นความสำคัญของกระบวนการสังคมสงเคราะห์ที่สร้างความไว้วางใจ ความปลอดภัย และความเคารพ ซึ่งต้องการการสนับสนุนจากระบบที่มีความต่อเนื่องและครอบคลุม การสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงโรงพยาบาล โรงเรียน หน่วยงานสวัสดิการสังคม และองค์กรชุมชน จะช่วยให้เด็กได้รับการดูแลอย่างรอบด้าน Fielding และ Conroy (1992) ได้ศึกษาการสัมภาษณ์เหยื่อเด็กในการสืบสวนของตำรวจและงานสังคมสงเคราะห์ พบว่าการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีผลต่อคุณภาพของการสืบสวน นลินี เชื้อวณิชชากร (2567) เสนอแนวทางการจัดการเด็กที่มีพฤติกรรมทำหายที่ต้องการการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญหลายสาขา ซึ่งเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการส่งต่อที่เหมาะสม

การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนกระบวนการถามปากคำเด็กมีความสำคัญเพิ่มขึ้น Whitehouse et al. (2005) ได้ศึกษาการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ทางปัญญา (Cognitive Interview) ที่หลีกเลี่ยงอันตรายของการสะกดจิตทางนิติวิทยา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สามารถพัฒนาเป็นระบบคอมพิวเตอร์ช่วยในการสัมภาษณ์ได้ การพัฒนาระบบบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีมาตรฐานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ จากประสบการณ์ในระบบกฎหมายไทย การบันทึกภาพและเสียงได้รับการยอมรับตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6352/2555 แต่ต้องมีเหตุจำเป็นอย่างยั้ง ตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11308/2556 การพัฒนาเทคโนโลยีจึงต้องสอดคล้องกับกรอบกฎหมายและสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนในการใช้งาน สรรพสิทธิ์ คุम्พ์ประพันธ์ (2567) เน้นการคุ้มครองเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิด ซึ่งต้องการเครื่องมือและระบบที่ช่วยในการประเมินความเสี่ยงและการวางแผนการทดลองที่เหมาะสม การพัฒนาระบบสารสนเทศที่สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งจะช่วยให้การตัดสินใจที่มีข้อมูลประกอบได้ชัดเจนขึ้น

การพัฒนาทักษะชีวิตและการเสริมสร้างศักยภาพเด็ก พรณพิมล วิปุลากร (2567) เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตสมัยใหม่ที่เน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เด็ก การตัดสินใจอย่างมีสติ การจัดการความเครียด การควบคุมอารมณ์ การแก้ไขความขัดแย้ง การต้านทานแรงกดดันจากเพื่อน และการสร้างแนวคิดเชิงบวกเกี่ยวกับตนเอง หลักการเหล่านี้ไม่เพียงช่วยเตรียมเด็กสำหรับกระบวนการถามปากคำ แต่ยังสร้างรากฐานสำหรับการพัฒนายั่งยืน การศึกษาของ Evans และ Lyon (2012) เกี่ยวกับการประเมินความสามารถของเด็กในการให้คำสาบานในศาลแสดงให้เห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมของเด็ก การพัฒนาโปรแกรมเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมกับวัยและระดับพัฒนาการของเด็กจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลและลดความเครียดของเด็ก Goodman et al. (1992) ได้ศึกษาการเบิกความในศาลอาญาและผลกระทบทางอารมณ์ต่อเหยื่อการล่วงละเมิดทางเพศเด็ก พบว่าการเตรียมความพร้อมและการสนับสนุนที่เหมาะสมช่วยลดผลกระทบทางลบและเพิ่มความสามารถของเด็กในการให้ข้อมูล การพัฒนาโปรแกรมสนับสนุนที่ครอบคลุมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังกระบวนการถามปากคำจึงเป็นสิ่งจำเป็น

การปรับปรุงกรอบกฎหมายและนโยบาย การพัฒนาระบบการถามปากคำเด็กต้องสอดคล้องกับการปรับปรุงกรอบกฎหมายให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกาหลายคดี เช่น คำพิพากษาที่ 7827/2560 ซึ่งแบ่งประเภทความผิดที่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 133 ทวิ และคำพิพากษาที่ 9071/2553 ที่แสดงให้เห็นผลกระทบของการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติ สะท้อนความจำเป็นในการทบทวนและปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น การศึกษาของ Block et al. (2012) ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการปรับปรุงมาตรฐานการประเมินพยานหลักฐาน การพัฒนาหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับการรับฟังและประเมินคำให้การของเด็กจะช่วยเพิ่มความยุติธรรมและลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจผิดพลาด Walker (2002) เสนอองค์ประกอบของความ

ถูกต้องทางวิทยาศาสตร์และการยอมรับได้ทางกฎหมายของการสัมภาษณ์ทางจิตวิทยากับเด็ก ซึ่งต้องการการพัฒนา
มาตรฐานที่สากลและสามารถตรวจสอบได้ การสร้างกรอบการรับรองมาตรฐานสำหรับผู้ประกอบการสัมภาษณ์เด็ก
และสถานที่สัมภาษณ์จะช่วยยกระดับคุณภาพของกระบวนการ

การสร้างระบบการติดตามและประเมินผล ปราณี ปวีณนา (2567) เน้นความสำคัญของการติดตาม
และประเมินผลในการสนับสนุนทางจิตสังคม การสร้างระบบการติดตามผลลัพธ์ระยะยาวของเด็กที่ผ่านกระบวนการ
ถามปากคำจะช่วยในการปรับปรุงระบบและการป้องกันผลกระทบทางลบ การพัฒนาดัชนีชี้วัดที่เหมาะสมและระบบ
การเก็บข้อมูลที่มีมาตรฐานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง Quas et al. (2005) ศึกษาความ
เข้าใจเกี่ยวกับพยานเด็ก พบว่ามีความเข้าใจผิดหลายประการ การพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบของการให้
ความรู้และการฝึกอบรมต่อคุณภาพของการตัดสินใจในกระบวนการยุติธรรมจะช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบ
โดยรวมการพัฒนากระบวนการถามปากคำเด็กในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทยต้องเป็นการพัฒนาแบบองค์
รวมที่เชื่อมโยงทุกมิติ ตั้งแต่การพัฒนาบุคลากร การสร้างระบบสนับสนุน การใช้เทคโนโลยี การเสริมสร้างศักยภาพ
เด็ก การปรับปรุงกฎหมาย และการสร้างระบบติดตามประเมินผล เพื่อให้เกิดระบบที่มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรต่อเด็ก
และสนับสนุนความยุติธรรมอย่างแท้จริง และควรเน้นการทำงานเป็นทีมและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุป

การถามปากคำเด็กในคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ เป็น
กระบวนการที่ต้องการการบูรณาการความรู้ทางกฎหมายและจิตวิทยาอย่างลึกซึ้ง จากการศึกษาและวิเคราะห์
บทบัญญัติทางกฎหมายและหลักทฤษฎีจิตวิทยา พบว่า กรอบกฎหมายไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อปกป้อง
สิทธิเด็ก โดยมีขอบเขตการใช้บังคับที่แตกต่างกันตามประเภทความผิดและสถานะของเด็ก ความแตกต่างระหว่าง
การถามปากคำเด็กในฐานะผู้เสียหาย/พยาน กับผู้ต้องหา มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเรื่องการมีที่ปรึกษา
กฎหมายในกรณีผู้ต้องหา หลักจิตวิทยาพัฒนาการ โดยเฉพาะทฤษฎีความผูกพันของวอนดา เปอาินท์ การศึกษาเรื่อง
ความจำของเด็กของ Goodman et al. และการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของพยานหลักฐานของ Block et al.
แสดงให้เห็นความซับซ้อนของกลไกความจำและการขึ้นใจในเด็ก ซึ่งต้องการความเข้าใจเฉพาะด้านและการปฏิบัติที่
ระมัดระวัง การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการประเมินความเชื่อถือได้ของพยานหลักฐานจากเด็ก เทคนิค
และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักวิชาการและมาตรฐานสากลประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมก่อนการ
สัมภาษณ์ รวมถึงการประเมินระดับพัฒนาการทางภาษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยตามแนวคิดของ
อภิญญา เวชยชัย การใช้เทคนิคการสื่อสารเชิงบวกและการจัดการพฤติกรรมท้าทายตามทีนลินี เชื้ออณิชากร เสนอ
ไว้ การจัดการอารมณ์ของผู้ถาม และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนอย่างเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ของคำพิพากษาศาล
ฎีกา แนวทางการพัฒนาระบบต้องเป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ทางงบประมาณและ
อุปสรรคเชิงโครงสร้าง โดยแบ่งเป็นระยะสั้น กลาง และยาว เริ่มต้นจากการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสหวิชาชีพ การ
ปรับปรุงสถานที่สอบสวนที่มีอยู่ และการพัฒนาคู่มือปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน จากนั้นขยายไปสู่การสร้างศูนย์รวม
บริการแบบครบวงจร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างเครือข่ายการทำงาน สุดท้ายคือการ
ปรับปรุงกรอบกฎหมายและการสร้างระบบติดตามประเมินผล ความต่อเนื่องของการดูแลตั้งแต่ขั้นสอบสวนจนถึง
การเบิกความในชั้นศาลเป็นหลักการสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนตัวเจ้าหน้าที่หรือ
สภาพแวดล้อมที่ซ้ำซ้อน ซึ่งขัดกับหลักจิตวิทยาความผูกพันที่เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ที่มั่นคง การบูรณา
การความรู้ทางกฎหมายและจิตวิทยาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างระบบยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อ
เด็ก การปฏิบัติตามมาตรา 133 ทวิ อย่างเคร่งครัดไม่เพียงปกป้องสิทธิของเด็ก แต่ยังช่วยให้กระบวนการยุติธรรมมี

ความยุติธรรมและเชื่อถือได้ การพัฒนาในอนาคตจึงต้องเน้นการฝึกอบรมบุคลากร การสร้างระบบสนับสนุนเครือข่าย การพัฒนาทักษะชีวิตเด็ก และการสร้างความต่อเนื่องในการดูแล เพื่อการพัฒนาเยาวชนที่ยั่งยืนและสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- ธานีศ เกศพิทักษ์. (2564). *คำอธิบายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เล่ม 1 ภาค 1-2 (มาตรา 1-156) (พิมพ์ครั้งที่ 16)*. สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.
- นลินี เชื้อวณิชชากร. (2567). *การจัดการเด็กก้าวร้าวรุนแรง*. ใน กิจกรรมให้ความรู้ทางการคุ้มครองเด็ก โดย OSCC
- ปราณี ปวีณนา. (2567). *การสนับสนุนทางจิตสังคมและการจัดการ PTSD*. ใน กิจกรรมให้ความรู้ทางการคุ้มครองเด็ก โดย OSCC.
- พรรณพิมล วิปุลากร. (2567). *การพัฒนาทักษะชีวิตสมัยใหม่สำหรับเด็กและเยาวชน*. ใน กิจกรรมให้ความรู้ทางการคุ้มครองเด็ก โดย OSCC.
- ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ. (2477). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 81 ก. หน้า 31. วันที่ 14 กันยายน 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา).
- รชฏ เจริญน้า. (2562). *กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 1 (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วนิดา เปาอินทร์. (2567). *Every child is unique: รูปแบบความผูกพันและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย*. ใน กิจกรรมให้ความรู้ทางการคุ้มครองเด็ก โดย OSCC (สรุปคำบรรยาย 3 สิงหาคม 2567).
- สถานีตำรวจภูธรวังกะเพ. (2569). *แนวปฏิบัติในการสอบปากคำของพนักงานสอบสวน*. ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 3 มกราคม 2569. <https://wangkapee.uttaradit.police.go.th/>
- สรรพสิทธิ์ คุมพ์ประพันธ์. (2567). *การคุ้มครองเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิด*. ใน กิจกรรมให้ความรู้ทางการคุ้มครองเด็ก โดย OSCC.
- สหรัฐ กิติ ศุภการ. (2568). *หลักและคำพิพากษา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (พิมพ์ครั้งที่ 16)*. บริษัท อมรินทร์ คอร์เปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน).
- อภิญา เวชยชัย. (2567). *กระบวนการสังคมสงเคราะห์ในการสร้างความไว้วางใจ ความปลอดภัย และความเคารพ*. ใน กิจกรรมให้ความรู้ทางการคุ้มครองเด็ก โดย OSCC.
- Block, S. D., Shestowsky, D., Segovia, D. A., Goodman, G. S., Schaaf, J. M., & Alexander, K. W. (2012). "That never happened": Adults' discernment of children's true and false memory reports. *Law and Human Behavior*, 36(5), 365-374. <https://doi.org/10.1037/h0093966>
- Buck, J. A., London, K., & Wright, D. B. (2011). Expert testimony regarding child witnesses: Does it sensitize jurors to forensic interview quality? *Law and Human Behavior*, 35(2), 152-164. <https://doi.org/10.1007/s10979-010-9228-2>
- Cashmore, J., & Bussey, K. (1996). Judicial perceptions of child witness competence. *Law and Human Behavior*, 20(3), 313-334. <https://doi.org/10.1007/BF01499027>
- Clark, B. K. (1995). Acting in the Best Interest of the Child: Essential Components of a Child Custody Evaluation. *Family Law Quarterly*, 29(1), 19-38. <http://www.jstor.org/stable/25740012>

- Collins, J. (2015). Legislative intent: The Convention on the Rights of the Child: Is Thailand to blame? *International Journal of Children's Rights*, 23(1), 1-29.
- Evans, A. D., & Lyon, T. D. (2012). Assessing children's competency to take the oath in court: The influence of question type on children's accuracy. *Law and Human Behavior*, 36(3), 195-205. <https://doi.org/10.1037/h0093966>
- Fielding, N. G., & Conroy, S. (1992). Interviewing child victims: Police and social work investigations of child sexual abuse. *Sociology*, 26(1), 103-124. <https://doi.org/10.1177/0038038592026001007>
- Fisher, R. P., Milne, R., & Bull, R. (2011). Interviewing cooperative witnesses. *Current Directions in Psychological Science*, 20(1), 16-19. <https://doi.org/10.1177/0963721410396826>
- Goodman, G. S., Taub, E. P., Jones, D. P. H., England, P., Port, L. K., Rudy, L., Prado, L., Myers, J. E. B., & Melton, G. B. (1992). Testifying in criminal court: Emotional effects on child sexual assault victims. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 57(5), i-159. <https://doi.org/10.2307/1166127>
- Harding, A. (2007). Buddhism, human rights and constitutional reform in Thailand. *Asian Journal of Comparative Law*, 2(1), 1-25. <https://doi.org/10.1017/S2194607800000016>
- Harding, A., & Leyland, P. (2011). *The constitutional system of Thailand: A contextual analysis*. Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781472560933>
- Herbert, J. L., & Bromfield, L. (2016). Evidence for the efficacy of the Child Advocacy Center model: A systematic review. *Trauma, Violence & Abuse*, 17(3), 341-357. <https://doi.org/10.1177/1524838015585319>
- Hodgkin, R., & Newell, P. (1998). *Implementation handbook for the Convention on the Rights of the Child*. UNICEF.
- Hutcheson, G. D., Baxter, J. S., Telfer, K., & Warden, D. (1995). Child witness statement quality: Question type and errors of omission. *Law and Human Behavior*, 19(6), 631-648. <https://doi.org/10.1007/BF01499374>
- Kebbell, M. R., & Johnson, S. D. (2000). Lawyers' questioning: The effect of confusing questions on witness confidence and accuracy. *Law and Human Behavior*, 24(6), 629-641. <https://doi.org/10.1023/A:1005548706572>
- Koblinsky, S. G., Cruse, D. F., & Sugawara, A. I. (1978). Sex Role Stereotypes and Children's Memory for Story Content. *Child Development*, 49(2), 452-458. <https://doi.org/10.2307/1128710>
- Leyland, P. (2009). *The emergence of administrative justice in Thailand under the 1997 Constitution*. In A. Harding & P. Leyland (Eds.), *Constitutional courts: A comparative study* (pp. 245-267). Routledge.
- Malloy, L. C., & Lamb, M. E. (2010). Biases in judging victims and suspects whose statements are inconsistent. *Law and Human Behavior*, 34(1), 46-48. <https://doi.org/10.1007/s10979-009-9203-8>

- Moore, A. D. (2016). False memories and young child witnesses. *New Criminal Law Review: An International and Interdisciplinary Journal*, 19(1), 125-139. <https://doi.org/10.1525/nclr.2016.19.1.125>
- Quas, J. A., Thompson, W. C., & Clarke-Stewart, K. A. (2005). Do jurors "know" what isn't so about child witnesses? *Law and Human Behavior*, 29(4), 425-456. <https://doi.org/10.1007/s10979-005-5523-8>
- Rush, E. B., Quas, J. A., Yim, I. S., Nikolayev, M., Clark, S. E., & Larson, R. P. (2014). Stress, interviewer support, and children's eyewitness identification accuracy. *Child Development*, 85(3), 1292-1305. <https://doi.org/10.1111/cdev.12177>
- United Nations Treaty Collection. (1992). Convention on the Rights of the Child: Thailand. Retrieved from https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-11&chapter=4&clang=_en_
- van IJzendoorn, M. H., & Bakermans-Kranenburg, M. J. (2024). *Is assessing attachment of individual children in applied practice valid? In Matters of Significance: Replication, translation and academic freedom in developmental science* (pp. 151-160). UCL Press. <http://www.jstor.org/stable/jj.5699287.20>
- Walker, N. E. (2002). Forensic interviews of children: The components of scientific validity and legal admissibility. *Law and Contemporary Problems*, 65(1), 149-178. <https://doi.org/10.2307/1192369>
- Whitehouse, W. G., Orne, E. C., Dinges, D. F., Bates, B. L., Nadon, R., & Orne, M. T. (2005). The Cognitive Interview: Does it successfully avoid the dangers of forensic hypnosis? *The American Journal of Psychology*, 118(2), 213-234. <https://doi.org/10.2307/30039056>

ผู้เขียนบทความ

นายธานี จงยัง ตำแหน่ง อาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email thaneer.j@nrru.ac.th

นายไกรศักดิ์ รักพินิจ ตำแหน่ง อาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email kraisak.r@nrru.ac.th

นายโสฬส ประสิทธิ์นอก ตำแหน่ง อาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email solos.p@nrru.ac.th



การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพด้วยนวัตกรรม 5C ITEM

SMART SCHOOL: กรณีศึกษาโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

Development of Quality School Management Model Using 5C ITEM SMART

SCHOOL Innovation: A Case Study of "1 District 1 Quality School" Project,

Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

ปฐมเกียรติ ไชยคำ

PATHOMKIAT CHAIYAKHAM

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

จังหวัดนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Province

Received: December 1, 2025

Revised: January 7, 2026

Accepted: January 12, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลการดำเนินงานและแนวทางขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2) พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ 3) ถอดบทเรียนรูปแบบนวัตกรรม "5C ITEM SMART SCHOOL" ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มเป้าหมายคือโรงเรียนคุณภาพจำนวน 6 โรงเรียน ครอบคลุม 6 อำเภอ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบติดตามประเมินผลโครงการแบบประเมิน School Grading และการสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาพบว่า 1) การขับเคลื่อนโครงการบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดทุกกิจกรรม (ร้อยละ 100) โดยผลการประเมินคุณภาพโรงเรียน 5 ด้าน (School Grading) ในภาพรวมอยู่ในระดับ "ดีมาก" (เฉลี่ยร้อยละ 96.65) โรงเรียนที่มีคะแนนสูงสุดคือโรงเรียนอนุบาลรัฐราษฎร์รังสรรค์ (ร้อยละ 98) 2) ด้านบุคลากร ผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลผ่านหลักสูตร Google AI Essentials และได้รับเกียรติบัตรครบ 100% สามารถนำ AI มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) นวัตกรรม 5C ITEM SMART SCHOOL ซึ่งประกอบด้วย Curriculum, Classroom, Community, Coach, Child บูรณาการร่วมกับ Innovation, Technology, Empowerment, Management เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (O-NET, NT, RT) สูงขึ้น โดยเฉพาะวิชาภาษาไทย และสามารถลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในระดับอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: โรงเรียนคุณภาพ, 5C ITEM SMART SCHOOL, ทักษะดิจิทัล, การบริหารการศึกษา

ABSTRACT

This research is Mixed Methods Research. The objectives of this research were to 1) Evaluate the performance and implementation guidelines of the "1 District 1 Quality School" project for the fiscal year 2025; 2) Develop the potential of teachers and educational personnel in digital technology and Artificial Intelligence (AI); and 3) Synthesize lessons learned from the "5C ITEM SMART SCHOOL" innovation model of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The target group consisted of 6 quality schools across 6 districts. The instruments included project evaluation forms, School Grading assessments, and focus group discussions.

The results indicated that: 1) The project implementation achieved 100% of its indicators. The overall School Grading assessment for the 5 areas were rated "Very Good" (average 96.65%), with Anuban Rattrat Rangsan School achieving the highest score (98%). 2) Regarding personnel, 100% of administrators and teachers successfully developed digital skills through the Google AI Essentials curriculum and received certification, enabling the application of AI in instructional design. 3) The "5C ITEM SMART SCHOOL" innovation (integrating Curriculum, Classroom, Community, Coach, Child with Innovation, Technology, Empowerment, Management) served as a critical mechanism for enhancing school quality. This resulted in improved academic achievement (O-NET, NT, RT), particularly in the Thai language, and effectively reduced educational inequality at the district level.

Keywords: Quality School, 5C ITEM SMART SCHOOL, Digital Skills, Educational Administration

บทนำ

ประเทศไทยประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามายาวนาน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและพื้นที่ชนบท ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อแก้ไขปัญหานี้ รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบาย "1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ" โดยมุ่งหวังให้มีโรงเรียนคุณภาพต้นแบบอย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่ง เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีทรัพยากรครบถ้วน และลดภาระการเดินทางของนักเรียนและผู้ปกครอง นโยบายนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้ "เก่ง ดี และมีคุณภาพ" และนโยบายการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่เน้นการลดความเหลื่อมล้ำและการสร้างโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากการวิเคราะห์สภาวะปัญหา (Pain Points) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 (สพป.นครราชสีมา เขต 5) พบว่ามีความแตกต่างของโอกาสทางการศึกษาสูง โดยเฉพาะในพื้นที่ 6 อำเภอ (ด่านขุนทด, โนนไทย, ขามสะแกแสง, พระทองคำ, เทพารักษ์ และขามทะเลสอ) ที่ประสบปัญหาการขาดแคลนครูในสาขาวิชาเฉพาะทาง และความเหลื่อมล้ำของทรัพยากรการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในชุมชนเมืองและโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบท ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สพป.นครราชสีมา เขต 5 ในฐานะหน่วยงานขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพ โดยนำนวัตกรรม "5C ITEM SMART SCHOOL" มาใช้เป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพทั้งระบบ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อเชื่อมโยงทรัพยากรและยกระดับมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนให้เท่าเทียมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานและแนวทางขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการเรียนรู้
3. เพื่อถอดบทเรียนและสังเคราะห์รูปแบบนวัตกรรม "5C ITEM SMART SCHOOL" เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาโรงเรียนคุณภาพอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ จำนวน 6 แห่ง คือโรงเรียนคุณภาพในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทุกโรงเรียน ซึ่งมีจำนวน 6 โรงเรียน ครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านไร่ (ทองคุณครูราษฎร์สามัคคี) 2) โรงเรียนบ้านสำนักตะคร้อ 3) โรงเรียนอนุบาลรัฐราษฎร์รังสรรค์ 4) โรงเรียนชุมชนบ้านโคกสวาย 5) โรงเรียนถนนสุรนารายณ์ (ครูรัฐประชาสรรค์) และ 6) โรงเรียนชุมชนหนองหัวฟาน ผู้ให้ข้อมูล จาก 6 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา 6 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานวิชาการ 6 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย โรงเรียนละ 4 คน รวม 24 คน ครูที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ 6 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 8 คน รวม 48 คน และผู้นำชุมชน ซึ่งประกอบด้วยประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการและคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนละ 5 คน รวม 30 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมินคุณภาพโรงเรียน (School Grading): ประเมินความพร้อม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน, ด้านบุคลากร, ด้านการบริหารจัดการ, ด้านการจัดการเรียนรู้, และด้านนักเรียน

2.2 แบบติดตามและประเมินผลโครงการ: ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากการดำเนินกิจกรรม 7 กิจกรรมหลัก

2.3 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group): ใช้ถอดบทเรียนความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพเครื่องมือ : แบบประเมิน School Grading และแบบติดตามโครงการ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยมีค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และแบบสอบถามความพึงพอใจมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.92

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านกิจกรรมการขับเคลื่อนต่าง ๆ เช่น การอบรมวิเคราะห์ผลประเมิน (Assessment for Learning), การอบรมเชิงปฏิบัติการ DIGI School+ และ AI Essentials, และการนิเทศติดตามแบบมีส่วนร่วม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมาย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ เป็นรูปแบบการบริหารจัดการ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและขับเคลื่อนโครงการ “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” ประจำปีงบประมาณ 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ผลสรุปดังนี้:

1. ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียน (School Grading) โรงเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 6 แห่ง มีความพร้อมในการจัดการศึกษาในระดับสูง โดยผลการประเมินภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ “ดีมาก” มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 96.65 โดยทุกโรงเรียนผ่านเกณฑ์ประเมินระดับสีเขียว (85-100 คะแนน) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียน (School Grading) จำแนกรายโรงเรียนและรายด้าน (คะแนนเต็ม 100)

ลำดับ	รายชื่อ โรงเรียนคุณภาพ (6 อำเภอ)	ด้าน โครงสร้างฯ	ด้าน บุคลากร	ด้าน การบริหารฯ	ด้าน การจัดการ การเรียนรู้	ด้าน ผู้เรียน	คะแนน เฉลี่ยรวม	ระดับ คุณภาพ
1	ร.ร.อนุบาลรัฐราษฎร์รังสรรค์	99.00	98.50	98.00	97.50	97.00	98.00	ดีเยี่ยม
2	ร.ร.ชุมชนหนองหัวฟาน	98.00	97.00	97.50	96.00	96.50	97.00	ดีเยี่ยม
3	ร.ร.บ้านสำนักตะคร้อ	97.50	96.50	97.00	96.50	96.00	96.70	ดีมาก
4	ร.ร.ถนนสุรนารายณ์ (ครุฑรัฐประชาสรรค์)	97.00	96.00	96.50	96.00	96.00	96.30	ดีมาก
5	ร.ร.ชุมชนบ้านโคกสวาย	96.50	96.00	96.00	95.50	95.50	95.90	ดีมาก
6	ร.ร.บ้านไร่ (ทองคุณครูราษฎร์สามัคคี)	96.00	96.00	96.00	95.50	96.50	96.00	ดีมาก
ภาพรวม ค่าเฉลี่ยรวม ทุกโรงเรียน		97.33	96.67	96.83	96.17	96.25	96.65	ดีมาก

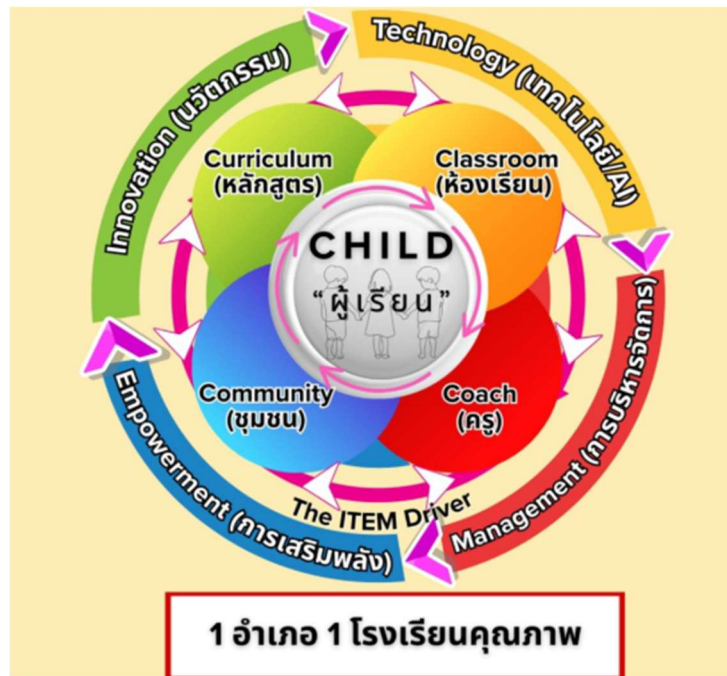
จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนคุณภาพในกลุ่มเป้าหมายทั้ง 6 แห่ง มีผลการประเมินศักยภาพในภาพรวมอยู่ในระดับ “ดีมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.65 เมื่อพิจารณารายโรงเรียน พบว่า โรงเรียนอนุบาลรัฐราษฎร์รังสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ร้อยละ 98.00 รองลงมาคือโรงเรียนชุมชนหนองหัวฟาน (ร้อยละ 97.00) และโรงเรียนบ้านสำนักตะคร้อ (ร้อยละ 96.70) ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นจุดเด่นใน ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (97.33) แสดงถึงความพร้อมด้านอาคารสถานที่และเทคโนโลยี และทุกโรงเรียนมีผลคะแนนผ่านเกณฑ์ระดับสีเขียว (85-100 คะแนน) ครบทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการที่ต้องยกระดับมาตรฐานโรงเรียนให้มีความพร้อมในการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ระดับอำเภอ

2. ผลการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและ AI ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารและครูแกนนำผ่านการอบรมหลักสูตร Google AI Essentials และขยายผลสู่บุคลากรในโรงเรียนจนได้รับเกียรติบัตรครบทุกคน บุคลากรสามารถใช้เครื่องมือ AI ช่วยในการออกแบบการสอน

และลดภาระงานเอกสารได้จริง นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรม DIGI School+ ให้กับผู้บริหารและครูจำนวน 240 คน ซึ่งช่วยยกระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากรทั้งระบบ

3. การสังเคราะห์รูปแบบนวัตกรรม “5C ITEM SMART SCHOOL” ซึ่งจากการถอดบทเรียน พบว่าปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพ เกิดจากการนำโมเดล 5C ITEM มาประยุกต์ใช้ ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพด้วยนวัตกรรม “5C ITEM SMART SCHOOL”

จากภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการ “5C ITEM SMART SCHOOL” ถูกออกแบบให้มีลักษณะบูรณาการ (Integration) โดยยึด ผู้เรียน (Child) เป็นศูนย์กลางเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา แวดล้อมด้วยปัจจัยคุณภาพ 4 ด้าน (4Cs) ได้แก่ หลักสูตรสมรรถนะ (Curriculum), ห้องเรียนคุณภาพ (Classroom), ครูผู้เป็นโค้ช (Coach), และความร่วมมือกับชุมชน (Community) สำหรับกลไกการขับเคลื่อน (Driving Mechanism) ของโมเดลนี้อาศัยวงจร ITEM ที่หมุนเวียนต่อเนื่อง ประกอบด้วย:

- 1) Innovation (I): การนำนวัตกรรมการบริหารมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา
- 2) Technology (T): การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้
- 3) Empowerment (E): การเสริมพลังอำนาจแก่ครูและบุคลากรให้มีความมั่นใจและทักษะพร้อมปฏิบัติงาน
- 4) Management (M): การบริหารจัดการที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven) เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

โดยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 5C และกลไก ITEM นี้ จะทำหน้าที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และมีรายละเอียดผลที่เกิดขึ้น ดังนี้

1) Curriculum & Classroom: มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) บูรณาการ Coding และ STEM โดยใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุน

2) Community: เกิดศูนย์เรียนรู้ชุมชน (Local Lab) ที่ดึงดูดปัญหาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ภูมิศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านโคกสวาย

3) Management (ITEM): ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-driven) มีระบบติดตามผลที่ชัดเจน (มี Road Map) ทำให้การใช้งบประมาณและทรัพยากรเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

และนอกจากนี้จากภาพดังกล่าว สามารถอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นกลไกการขับเคลื่อนโดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ถอดบทเรียน "Best Practice" โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ และกลไก ITEM ที่กระตุ้น 5C โดยถอดบทเรียน Best Practice โรงเรียนอนุบาลรัฐราษฎร์รังสรรค์ ความสำเร็จคือได้คะแนนสูงสุด (ร้อยละ 98.00) เกิดจากรูปแบบ "ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา" โดยสถานศึกษามีระบบโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่เข้มแข็ง มีการสร้างภาคีเครือข่าย 4 ฝ่าย (โรงเรียน, คณะกรรมการสถานศึกษา, ผู้ปกครอง, และชุมชน) ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่วนกลไก ITEM กระตุ้น 5C อย่างเป็นรูปธรรมมีดังนี้ คือ

- Innovation (I) กระตุ้น Curriculum (C) ใช้วัฏจักรการบริหารจัดการมาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เน้นสมรรถนะและการคิดขั้นสูง

- Technology (T) กระตุ้น Classroom & Child (C) นำ AI มาใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Personalized Learning) และเปลี่ยนห้องเรียนเป็นฐานการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

- Empowerment (E) กระตุ้น Coach (C) เสริมพลังครูผ่านหลักสูตร Google AI Essentials ทำให้ครูมีความมั่นใจในการปรับบทบาทจากผู้สอนเป็น "โค้ช"

- Management (M) กระตุ้น Community (C) บริหารจัดการด้วยข้อมูล (Data-driven) และความโปร่งใส ทำให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชน (Local Lab)

2. การนำเสนอข้อมูลเชิงระบบ (Data Visualization) ในขั้นนี้ต้องนำเสนอให้เห็นวงจรการทำงานร่วมกันแบบเป็นระบบ (Systemic View) กล่าวคือระบบการทำงานแบบวงจรหมุนเวียน โมเดล 5C ITEM ไม่ได้ทำงานแยกส่วน แต่เริ่มจาก Management (M) ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐานส่งต่อไปยังการ Empowerment (E) ครูให้มีสมรรถนะดิจิทัล จากนั้นใช้ Technology (T) และ Innovation (I) เป็นตัวขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ใน Classroom และ Curriculum โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาคุณภาพของ Child (ผู้เรียน) อย่างยั่งยืน

3. ความยั่งยืนและการต่อยอด (Sustainability) ในขั้นนี้เป็นขั้นการเพิ่มมิติการบริหารงบประมาณแบบ Shared Service และบทบาท Hub School ทั้งนี้เพื่อตอบโจทย์ความยั่งยืนของโครงการหลังจากจบปีงบประมาณ 2568 และจะเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- มิติความยั่งยืน เป็นการรักษามาตรฐาน "SMART SCHOOL" ในระยะยาวโดยจะเน้นไปที่การใช้ Shared Service หรือการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนแม่ข่ายและโรงเรียนเครือข่าย เช่น การใช้สื่อการสอนดิจิทัลและระบบ AI ร่วมกัน เพื่อลดต้นทุนการจัดซื้อซ้ำซ้อน

- บทบาทโรงเรียนแม่ข่าย (Hub School) ผลักดันให้ 6 โรงเรียนคุณภาพทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ระดับอำเภอ เพื่อแบ่งปันบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Specialist) และเทคโนโลยีให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กโดยรอบ เป็นการลดความเหลื่อมล้ำในวงกว้างต่อไป

4. การวิจัยต่อเนื่องและระบบติดตาม ในขั้นนี้จะเพิ่มการพัฒนาระบบ Real-time Dashboard เพื่อให้เกิดระบบธรรมาภิบาลดิจิทัลในการบริหารจัดการศึกษา

4. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลจากการพัฒนาคุณภาพรอบด้าน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET, NT, RT) ในปีการศึกษาที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ โดยในภาพรวมดีผลการทดสอบระดับชาติเพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลทดสอบระดับชาติเฉลี่ยร้อยละก่อนและหลังใช้นวัตกรรม 5C ITEM

รายการทดสอบ								
O-NET (ป.6) ปีการศึกษา			NT (ป.3) ปีการศึกษา			RT (ป.1) ปีการศึกษา		
2566	2567	ผลต่าง	2566	2567	ผลต่าง	2566	2567	ผลต่าง
	หลังใช้			หลังใช้			หลังใช้	
	นวัตกรรม			นวัตกรรม			นวัตกรรม	
42.50	48.75	+6.25	55.20	61.40	+6.20	72.15	80.30	+8.15

ที่มา: สังเคราะห์ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน สพป.นครราชสีมา เขต 5 ปี 2568

จากตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบผลทดสอบระดับชาติเฉลี่ยร้อยละก่อนและหลังใช้นวัตกรรม 5C ITEM ซึ่งจากตารางแสดงว่าหลังการใช้นวัตกรรม 5C ITEM ผลทดสอบระดับชาติมีค่าเฉลี่ยร้อยละของการทดสอบทุกรายการ ประกอบด้วย O-NET (ป.6), NT (ป.3) และ RT (ป.1) สูงกว่าก่อนใช้นวัตกรรมทุกรายการ คือ +6.25, +6.20 และ+8.15 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โรงเรียนทั้ง 6 แห่งในโครงการ มีความพร้อมเป็นต้นแบบระดับอำเภอ ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านผู้เรียน นวัตกรรม 5C ITEM SMART SCHOOL พิสูจน์แล้วว่าเป็นโมเดลการบริหารที่ทรงประสิทธิภาพในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำ

อภิปรายผล

ความสำเร็จที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีประเด็นอภิปรายที่น่าสนใจดังนี้:

1. พลังของเทคโนโลยี (Technology Empowerment): การเร่งพัฒนาทักษะ AI ให้กับครู เป็นปัจจัยเร่ง (Catalyst) ที่สำคัญ ที่ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้แบบ Personalized Learning ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สุวรรณฉัตร พรหมชาติ(2561) สุริยนต์ กุลปาน(2564) และ Harris, M. L.(2023) ที่วิจัยเกี่ยวกับ พลังของเทคโนโลยี ในการให้คำปรึกษา และความสำคัญของ Collaborative Networks (เครือข่ายความร่วมมือ) ที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเองและการคงอยู่ของครูใหม่ และรวมถึงการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และใช้หลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วม (ITEM Management) ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียน สอดคล้องกับสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ที่สรุปและกำหนดแนวทางนโยบายรัฐบาลที่ต้องการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิต งานวิจัยของณิรดา เวชญาติลักษณ์ (2565) ที่วิจัยเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และสมศักดิ์ สุขประเสริฐ (2561) ที่วิจัยเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

3. เครือข่ายความร่วมมือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการศึกษาดูงานจากโรงเรียน ต้นแบบ ช่วยให้โรงเรียนเป้าหมายมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและลดระยะเวลาในการลองผิดลองถูก สอดคล้องกับ สุวรรณฉัตร พรหมชาติ (2561) สุริยนต์ กุลปาน (2564) และHarris, M. L.(2023) ที่วิจัยมุ่งเน้นถึงการใช้เครือข่าย ความร่วมมือ (Network Collaboration) และ เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ในการบริหารงานของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้สามารถรวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ระหว่างโรงเรียนหรือผู้บริหารได้ด้วยและนอกจากนี้ ยังเกิดการวิจัยต่อเนื่องและมีระบบติดตาม ที่พัฒนาขึ้นโดยเห็นได้จากโรงเรียนคุณภาพที่มีระบบ Real-time Dashboard ซึ่งหมายถึงผลที่เกิดจาก Digital Mentoring ที่นำมาพัฒนาระบบภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยงการ ดำเนินการเช่นนี้สอดคล้องกับการแนวคิดของ สุริยนต์ กุลปาน (2564) และHarris, M. L.(2023) ที่วิจัยเกี่ยวกับพลัง ของเทคโนโลยีในการให้คำปรึกษา และความสำคัญของ Collaborative Networks (เครือข่ายความร่วมมือ) ที่ส่งผล ต่อความเชื่อมั่นในตนเองและการคงอยู่ของครูใหม่และรวมถึงการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนา คุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและถอดบทเรียนโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและขยายผล ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendations)

1.1 ส่งเสริมบทบาทโรงเรียนศูนย์กลางเครือข่าย (Hub School Development): สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาควรกำหนดนโยบายให้โรงเรียนคุณภาพทำหน้าที่เป็น "แม่ข่าย" ในการแบ่งปันทรัพยากร (Resource Sharing) แก่โรงเรียนขนาดเล็กโดยรอบอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านสื่อเทคโนโลยีและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด โรงเรียนคุณภาพ (2566) ที่กำหนดให้โรงเรียนคุณภาพต้องเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของอำเภอที่มีทรัพยากรครบถ้วน และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล (2566) ที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคน เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

1.2 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลแบบดิจิทัล (Digital Monitoring System): ควรมีการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนคุณภาพแบบ Real-time เพื่อให้การ

บริหารจัดการมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยบริหารและติดตามผล ส่งผลให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ส่งเสริมให้โรงเรียนคุณภาพเป็นแม่ข่ายในการแบ่งปันทรัพยากร (Resource Sharing) แก่โรงเรียนขนาดเล็กโดยรอบ เพื่อขยายผลความสำเร็จและลดความเหลื่อมล้ำในวงกว้าง และควรพัฒนาระบบติดตามประเมินผลแบบดิจิทัล (Dashboard) เพื่อความรวดเร็วในการบริหารจัดการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ (Practical Recommendations)

2.1 การเร่งพัฒนาทักษะครูด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy for Teachers): สถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับทักษะทางดิจิทัล (Digital Literacy) และ การใช้ AI เพื่อการศึกษาให้กับครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถเป็น "ครูยุคใหม่" ที่เท่าทันเทคโนโลยี ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

2.2 การสร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนผ่านภาคีเครือข่าย (Strong Student Support System): โรงเรียนควรขยายผลรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) โดยดึงชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพ ที่เน้นให้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาและสร้างความเสมอภาคเชิงพื้นที่ เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

2.3 สถานศึกษาควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ระหว่างโรงเรียนเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อถอดบทเรียนและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations for Future Research)

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน (Shared Service) ระหว่างโรงเรียนคุณภาพและโรงเรียนเครือข่าย เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารงบประมาณและบุคลากรให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

3.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนา (R&D) นวัตกรรม "5C ITEM SMART SCHOOL" ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อดูความเป็นไปได้ในการนำโมเดลความสำเร็จไปปรับใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน

3.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาระบบ Digital Monitoring Dashboard ที่แสดงผลข้อมูลคุณภาพการศึกษาแบบ Real-time เพื่อให้ผู้บริหารเขตพื้นที่และสถานศึกษาใช้เฝ้าติดตามและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

3.4 ควรส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างโมเดลโรงเรียนแม่ข่ายทั้ง 6 โรงเรียน เพื่อเป็น Hub School หรือ Resource Sharing ให้มากยิ่งขึ้น โดยมีการวิจัยและพัฒนาต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นต้นแบบในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Shared Service) ที่เป็นรูปธรรม

3.5 เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของโครงการ ควรมีการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะ AI Literacy ให้มีจำนวนมากขึ้นและเพียงพอ ทั้งนี้เพื่อรักษาความต่อเนื่องและยั่งยืนของโครงการหากมีกรณีครูย้าย ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). นโยบายการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พรรณพิสสา ขึ้นใจชน. (2563). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สมศักดิ์ สุขประเสริฐ. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายที่มีประสิทธิผล (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- สุริยนต์ กุลปาน. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือและเทคโนโลยีสารสนเทศ (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- สุวรรณฉัตร พรหมชาติ. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูมืออาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). คู่มือการดำเนินงานโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สพฐ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2567). แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพ. นครราชสีมา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2568). รายงานการดำเนินโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ. นครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2568). นวัตกรรม “5C ITEM SMART SCHOOL: โรงเรียนคุณภาพด้วยนวัตกรรม 5C เพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน”. นครราชสีมา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Harris, M. L. (2023). *The Impact of Digital Mentoring and Collaborative Networks on Novice Teacher Self-Efficacy and Retention* (Doctoral dissertation). The University of Texas at El Paso. Retrieved from <https://scholarworks.utep.edu/etd/3807/>
- Pezzullo, L. (2022). *Perceptions of Shared Governance: Do Faculty and Administrators Share the Same Perceptions?* (Doctoral dissertation). St. John's University. Retrieved from https://scholar.stjohns.edu/theses_dissertations/1411/
- Siri Somboon et al. (2020). School-based Development: Theories and Practices. *Journal of Education Administration*.

ผู้เขียนบทความ

ดร.ปฐมเกียรติ ไชยคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 Email: Koratreform@gmail.com



การสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567
เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในสังกัด สพป. นครราชสีมา เขต 5
Synthesis of Self-Assessment Reports (SAR) for the Academic Year 2024,
Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

ปฐมเกียรติ ไชยคำ, นุชรินทร์ ชำพันธุ์

PATHOMKIAT CHAIYAKHAM, NUCHARIN CHAPANDUNG

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

ปราโมทย์ แสนกล้า

PRAMOTE SAENKLA

นักวิชาการอิสระ

INDEPENDENT SCHOLAR

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: December 5, 2025

Revised: January 7, 2026

Accepted: January 12, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567 ของสถานศึกษาจำนวน 209 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยมีมุ่งวิเคราะห์คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงเนื้อหา (Mixed Analysis) ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีคุณภาพในระดับดีเลิศถึงยอดเยี่ยม โดยมีคุณภาพระดับดีเลิศขึ้นไปในด้านปฐมวัย ร้อยละ 97.10 และด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 98.56. จุดเด่นสำคัญของสถานศึกษา คือ การขับเคลื่อนคุณภาพผ่านกลไก 6 กระบวนการพัฒนาและนิเทศ และรูปแบบการบริหารจัดการ SUPER 5Q ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 นอกจากนี้ ยังพบจุดเด่นในการมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกในขณะที่ยังคงพัฒนาได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะพัฒนาการด้านสติปัญญาในระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นร้อยละที่เป็นจุดควรพัฒนาในลำดับสูงสุด (ร้อยละ 68.20) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน/ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในระดับขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ 30.77 และ 29.91 ตามลำดับ) ข้อค้นพบนี้เน้นย้ำถึงบทบาทของระบบการติดตามคุณภาพแบบเป็นวงจร และความจำเป็นในการเร่งรัดพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

คำสำคัญ: รายงานผลการประเมินตนเอง, ระบบประกันคุณภาพภายใน, SUPER 5Q, สพป.นครราชสีมา

เขต 5, คุณภาพสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to synthesize the Self-Assessment Reports (SAR) for the 2024 academic year from 209 educational institutions under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The study analyzed educational quality across early childhood and basic education standards using a mixed-methods approach, combining documentary research with quantitative and content analysis. The findings revealed that the majority of the institutions demonstrated quality levels ranging from "Excellent" to "Exceptional." Specifically, 97.10% of institutions met the "Excellent" level or higher in early childhood education, while 98.56% achieved similar benchmarks in basic education. A primary strength identified was the systematic quality drive facilitated by the "6 Development and Supervision Processes" and the SUPER5Q Management Model implemented by the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. Furthermore, institutions exhibited excellence in developing curricula aligned with local contexts and fostering positive classroom management. However, the analysis highlighted critical areas for improvement regarding learner quality. In early childhood education, cognitive development was identified as the most significant area requiring intervention, cited by 68.20% of institutions. In basic education, academic achievement and analytical thinking skills were noted as primary concerns (30.77% and 29.91%, respectively). These findings underscore the necessity of a cyclical quality monitoring system and the urgent need to accelerate the development of higher-order thinking skills and the integration of educational technology to enhance learning outcomes.

Keywords: Self-Assessment Report, Internal Quality Assurance, SUPER 5Q, NRSA 5, School Quality

บทนำ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567 ของสถานศึกษาจำนวน 209 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงเนื้อหา (Mixed Analysis) ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีคุณภาพในระดับดีเลิศถึงยอดเยี่ยม โดยมีคุณภาพระดับดีเลิศขึ้นไปในด้านปฐมวัย ร้อยละ 97.10 และด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 98.56. จุดเด่นสำคัญของสถานศึกษา คือ การขับเคลื่อนคุณภาพผ่านกลไก 6 กระบวนการพัฒนาและนิเทศ และรูปแบบการบริหารจัดการ SUPER 5Q ของ สพป.. นอกจากนี้ ยังพบจุดเด่นในการมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ในขณะที่จุดที่ควรพัฒนาได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567 ของสถานศึกษาจำนวน 209 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 นอกจากนี้ ยังพบจุดเด่นในการมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ในขณะที่จุดที่ควรพัฒนาได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะพัฒนาการด้านสติปัญญาในระดับปฐมวัย ซึ่งมีผลการประเมินที่เป็นจุดควรพัฒนาในลำดับสูงสุด (ร้อยละ 68.20) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน/ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในระดับขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ 30.77 และ 29.91 ตามลำดับ) ข้อค้นพบนี้เน้นย้ำถึงบทบาทของระบบการติดตามคุณภาพแบบเป็นวงจร และความจำเป็นในการเร่งรัดพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์และประเมินคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัด สพ. น.นครราชสีมา เขต 5 ตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน จากรายงาน SAR ปีการศึกษา 2567
2. เพื่อจำแนกและวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาโดยรวมในเชิงปริมาณและคุณภาพ
3. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของรูปแบบการบริหารจัดการยกระดับคุณภาพการศึกษา SUPER 5Q และกระบวนการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์คุณภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย งานวิจัยนี้เป็น วิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ การวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงเนื้อหา (Mixed Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจาก SAR ปีการศึกษา 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร สถานศึกษาในสังกัด สพ. น.นครราชสีมา เขต 5 ที่จัดทำรายงาน SAR ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด จำนวน 209 แห่ง (เปิดสอนระดับปฐมวัย 207 แห่ง ซึ่งมี 2 แห่งที่ไม่มีเด็กปฐมวัย คือ โรงเรียนบ้านห้วยและโรงเรียนบ้านหนองแจง, ระดับขั้นพื้นฐาน 209 แห่ง)

แหล่งข้อมูล รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2567

ขอบเขตของการดำเนินการ

การสังเคราะห์ SAR ครอบคลุม 3 ส่วน

- 1.สังเคราะห์ผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานและผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษา
2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนา พิจารณาความพร้อม 3 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์
3. สรุปผลการวิเคราะห์ภาพรวมในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้สถิติ ความถี่, ร้อยละ เพื่อประเมินระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (ระดับดี, ดีเลิศ, ยอดเยี่ยม)
2. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ใช้การจำแนกหมวดหมู่ (Categorization) และการวิเคราะห์ความถี่ของประเด็น เพื่อสรุปจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และแผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม

ผลการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามข้อ งานวิจัยฉบับนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ สังเคราะห์และประเมินคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัด สพ. น.นครราชสีมา เขต 5 ตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน จำแนกและวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา และวิเคราะห์บทบาทของรูปแบบการบริหารจัดการยกระดับคุณภาพการศึกษา SUPER 5Q และกระบวนการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567 ของสถานศึกษา 209 แห่ง พบว่า คุณภาพสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละของสถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับดีเลิศถึงยอดเยี่ยม) ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาโดยรวม

ระดับการศึกษา	มาตรฐานที่ 1	มาตรฐานที่ 2	มาตรฐานที่ 3
ปฐมวัย	คุณภาพของเด็ก (ร้อยละ 97.10)	กระบวนการบริหาร และการจัดการ (ร้อยละ 96.14)	การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็ก เป็นสำคัญ (ร้อยละ 97.10)
ขั้นพื้นฐาน	คุณภาพผู้เรียน (ร้อยละ 98.56)	กระบวนการบริหาร และการจัดการ (ร้อยละ 98.56)	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ (ร้อยละ 98.56)

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยรวมในระดับปฐมวัย ทุกมาตรฐาน มีคุณภาพในระดับยอดเยี่ยม โดยมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก ได้คะแนนสูงสุดที่ ร้อยละ 97.10 มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ได้คะแนนเท่ากับมาตรฐานที่ 1 คือ ร้อยละ 97.10 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ได้คะแนน ร้อยละ 96.14

ในระดับขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าทุกมาตรฐานมีคุณภาพในระดับยอดเยี่ยม มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ได้คะแนน ร้อยละ 98.56 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ได้คะแนน ร้อยละ 98.56 มาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้คะแนน ร้อยละ 98.56

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์จุดเด่น (ประเด็นสำคัญ) จุดที่ควรพัฒนา (ประเด็นสำคัญและร้อยละที่ต้องการแก้ปัญหา) ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา โดยวิเคราะห์จากสถานศึกษา 207 แห่ง

ระดับการศึกษา	จุดเด่น (ประเด็นสำคัญ)	จุดที่ควรพัฒนา (ประเด็นสำคัญและร้อยละที่ต้องการ แก้ปัญหา)
ปฐมวัย	1. พัฒนาการด้านร่างกายสูงที่สุด (ร้อยละ 45.41) 2. มีหลักสูตรครอบคลุม 4 ด้านสอดคล้องกับ ท้องถิ่น (ร้อยละ 41.06) 3. การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (ร้อยละ 33.82)	1. พัฒนาการด้านสติปัญญาต่ำที่สุด (ร้อยละ 68.20) 2. การให้บริการสื่อและเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับวัย (ร้อยละ 25.60)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา โดยวิเคราะห์จากสถานศึกษา 207 แห่ง (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จุดเด่น (ประเด็นสำคัญ)	จุดที่ควรพัฒนา (ประเด็นสำคัญและร้อยละที่ต้องการ แก้ปัญหา)
ขั้นพื้นฐาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยสูงที่สุด (ร้อยละ 32.41) 2. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจชัดเจน (ร้อยละ 42.13) 3. การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก (ร้อยละ 41.67) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร (ร้อยละ 30.77) 2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์/วิจารณ์ (ร้อยละ 29.91) 3. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการเรียนรู้ (ร้อยละ 29.09) 4. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง (ร้อยละ 33.33)

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปฐมวัย มีจุดเด่นในด้านการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายของเด็ก และมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่น จุดที่ควรพัฒนา คือการยกระดับพัฒนาการด้านสติปัญญา ซึ่งเป็นส่วนที่ทำได้ต่ำที่สุด และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดเด่นคือ โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ (เป้าหมายชัดเจน) และสามารถสร้างความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยได้ดี จุดที่ควรพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์/วิจารณ์ของนักเรียน ซึ่งมาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการถือเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพราะหากการบริหารจัดการมุ่งเน้นเพียงระบบงาน ปฏิบัติการ โดยขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดจะส่งผลให้ผู้เรียนในมาตรฐานที่ 1 บรรลุเป้าหมายเพียงในเชิงกิจกรรมเท่านั้นแต่ยังขาดสมรรถนะสำคัญด้านการคิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ แต่หากออกแบบสถานการณ์ที่กระตุ้นการคิดขั้นสูง ผู้เรียนจะพัฒนาได้เพียงระดับทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แต่จะขาดทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงลึก ซึ่งเป็นปัจจัยตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของรูปแบบการบริหารจัดการ SUPER 5Q ที่เป็นรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา SUPER 5Q ได้แก่

S: Study Context ศึกษาบริบท /สภาพ /ข้อมูล/ที่มาความสำคัญ ประเด็นที่ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา
U: Under Purpose วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายกำหนดเป้าหมายพัฒนา (ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ)
P: Prepare Powerful Tools สร้างและพัฒนาเครื่องมือ
E: Evaluate Supervise กำกับ ติดตาม ประเมินผลและนิเทศ
R: Reflects สรุปผล/เขียนรายงานตามเป้าหมายพัฒนา (และผลลัพธ์เกิดกับเป้าหมายคาดหวัง 5Quality)
ซึ่งถูกระบุว่าเป็นกลไกหลักที่ทำให้ผลลัพธ์คุณภาพอยู่ในระดับสูง. โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอน P (Prepare Powerful Tools) ที่เน้นการเตรียมเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ คือ 6 กระบวนการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่

1. สะท้อนผลดำเนินการครั้งก่อน (วิเคราะห์ SAR 2567 เพื่อวางแผน 2568)
2. ขั้นตอนกำหนดเป้าหมายใหม่ (นำผลงานมาจัดทำแผนปฏิบัติการ)

3. ก้าวไกลนิเทศให้ความร่วมมือ (กำหนดโมเดลขับเคลื่อนคุณภาพ)
4. ยึดถือเกณฑ์พิจารณามาตรฐาน (เน้น 3 มาตรฐานตามเกณฑ์ใหม่)
5. ประสานองค์กรประเมินงาน (ประเมิน 2 ระดับ คือ ห้องเรียนและสถานศึกษา)
6. เปรียบเทียบพัฒนาการยั่งยืน (พิจารณาเชิดชูเกียรติและเสนอแนะจุดที่ควรพัฒนา)

กระบวนการเหล่านี้เป็นวิถีปฏิบัติ (Routine) ที่ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ (96.14% ถึง 98.56%) บรรลุคุณภาพระดับดีเลิศถึงยอดเยี่ยมในทุกมาตรฐาน สอดคล้องกับแนวคิดการประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับความสำเร็จของ SUPER 5Q

1. ความสำเร็จจากระบบบริหารจัดการ ความสำเร็จนี้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารจัดการ SUPER 5Q ของ สพป.นม.เขต 5 เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ การเน้นขั้นตอน E (Evaluate & Supervise) และ R (Reflects) ในโมเดล SUPER 5Q สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2016) ที่เน้นการติดตามผลแบบเป็นวงจรและการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาฐานผลลัพธ์และการประกันคุณภาพเชิงรุกของ พทวธี ศิริบรรณพิทักษ์ (2553) ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาสร้างระบบการกำกับติดตามที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นกลไกในการตรวจสอบตนเองอย่างต่อเนื่อง (Self-monitoring) อันจะช่วยให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการจัดการศึกษาสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้อย่างแท้จริง มากกว่าการมุ่งเน้นเพียงการตรวจสอบตามภารกิจธุรการ" ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสนับสนุนผลการวิจัยในขั้นตอน E (Evaluate & Supervise) และ R (Reflects) ใน SUPER 5Q ที่เน้นการตรวจสอบผลลัพธ์เพื่อนำมาปรับปรุง (Continuous Improvement)

2. ความท้าทายด้านทักษะสติปัญญาและผลสัมฤทธิ์ จุดที่ควรพัฒนาสูงสุดในระดับปฐมวัยคือ พัฒนาการด้านสติปัญญา (68.20%) และในระดับขั้นพื้นฐานคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดวิเคราะห์ (30.77% และ 29.91% ตามลำดับ) บ่งชี้ว่า แม้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จะเป็นจุดเด่น แต่ยังขาดความเข้มข้นในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริม ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ปัญหานี้สอดคล้องกับงานวิจัยระดับประเทศที่มักพบว่า การเปลี่ยนจากการเรียนรู้แบบท่องจำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างแท้จริงยังเป็นความท้าทายหลัก

3. ความจำเป็นในการบูรณาการเทคโนโลยี ปัญหาด้านการจัดเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 29.09) โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกล ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาทักษะทางสติปัญญา ซึ่งปัญหาดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่ความด้อยประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เช่น สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ตลอดจน ภาวะความขาดแคลนด้านทรัพยากรการเรียนรู้ อันได้แก่ จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้เรียน รวมถึงสภาพอุปกรณ์ที่ล้าสมัยไม่รองรับแพลตฟอร์มการเรียนรู้ยุคใหม่ ซึ่งตามแผนการแก้ไขปัญหานี้ต้องเน้นตามแนวคิดของ Hattie (2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูง (Visible Learning) ต้องออกแบบมาเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และตอบโต้การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌอนอมพร เลหาจรัสแสง (2561) ที่เปลี่ยนบทบาทเทคโนโลยีจาก สื่อนำเสนอสู่เครื่องมือช่วยคิด โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน ผ่านปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายสังคม และสนับสนุนผลการวิจัยในครั้งนี ในขั้นตอน P (Prepare Powerful Tools) การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่สร้างขึ้นต้องไม่ใช่แค่สื่อทางเดียว แต่ต้องเป็นแพลตฟอร์มที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์นี้มุ่งเน้นการแก้ไขจุดที่ควรพัฒนา โดยอิงจากแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาใน SAR ปีการศึกษา 2567 ที่เน้นการยกระดับคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหาร (ระดับเขตพื้นที่) และ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (ระดับสถานศึกษา) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหาร (ระดับเขตพื้นที่)

1.1.1 พัฒนาเครื่องมือยกระดับการคิดขั้นสูง มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม/เครื่องมือที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมทักษะสติปัญญาและทักษะการคิดวิเคราะห์ในทุกระดับ โดย สพป. ควรกำหนดเป็นนโยบายหลัก เนื่องจาก 71.50% ของแผนงานในระดับปฐมวัยมุ่งเน้นการยกระดับด้านสติปัญญา และควรมีการกำหนดเป้าหมายระดับพัฒนาการด้านสติปัญญา ในระดับ "ดี" ไม่น้อยกว่าร้อยละ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดวิเคราะห์ (ระดับขั้นพื้นฐาน) นักเรียนร้อยละ 75 ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการคิดขั้นสูง และนักเรียนมีผลงานที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์หรือการแก้ปัญหา เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 จากปีการศึกษาที่ผ่านมา

1.1.2 เร่งรัดการจัดหาและสนับสนุนเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับการจัดเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 29.09 ที่ต้องการแก้ปัญหา) โดยเฉพาะการสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลน เพื่อให้เกิดการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เช่น ให้อาจารย์ ICT ของโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) แนะนำการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยและประถมศึกษาให้แก่ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีห้องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สามารถจัดทำตารางให้โรงเรียนขนาดเล็กเข้ามาใช้ห้องคอมพิวเตอร์ได้ กำหนดเป้าหมายร้อยละของครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับการแนะนำ จากครู ICT โรงเรียนพี่เลี้ยง และสามารถผลิตหรือใช้สื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมในการสอนได้จริง และ ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีโอกาสเข้าใช้งานห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย (ร่วมกับโรงเรียนพี่เลี้ยง) ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

1.1.3 ขยายผลโมเดล SUPER 5Q: ศึกษาและถอดบทเรียนความสำเร็จจากโรงเรียนกลุ่มคุณภาพ "ยอดเยี่ยม" ที่ขับเคลื่อนด้วยโมเดล SUPER 5Q อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขยายผลการบริหารจัดการที่มีคุณภาพไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (ระดับสถานศึกษา)

1.2.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดจริง ครูควรได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง (ร้อยละ 33.33 ที่มีปัญหา) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ร้อยละ 30.77 ที่ต้องการแก้ปัญหา) โดยเน้นการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุขในระดับปฐมวัย

1.2.2 การปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาควรใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน (ร้อยละ 29.91 ที่ต้องการแก้ปัญหา) มาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เน้นการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการแก้ปัญหา (แผนการดำเนินงานเน้นด้านนี้ร้อยละ 23.23)

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับทักษะการคิดขั้นสูง เพื่อยกระดับทักษะสติปัญญาในระดับปฐมวัย และทักษะการคิดวิเคราะห์/วิจารณ์ญาณในระดับขั้นพื้นฐาน

2.2 ศึกษาความต้องการและข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็ก (โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี) พร้อมทั้ง
อบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.3 วิจัยประสิทธิผลของการขยายผลโมเดล SUPER 5Q ต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารและการ
จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.4 ดำเนินการติดตามและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการแก้ไข ก่อนและหลังครูได้รับ
การพัฒนาให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง

เอกสารอ้างอิง

- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2565). *รูปแบบการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา SUPER 5Q*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.
_____. (2568). *รายงานวิจัยการสังเคราะห์สรุปรายงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR)
ปีการศึกษา 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.
Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change*. Teachers College Press.
Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
Marzano, R. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective
instruction*. ASCD.

ผู้เขียนบทความ

นายปฐมเกียรติ ไชยคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
Email: Koratreform@gmail.com

นางนุชรินทร์ ขำพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
Email: Nutcharin9646@gmail.com

นายปราโมทย์ แสนกล้า นักวิชาการอิสระ Email: Pramote3551@gmail.com

ผลของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของ
ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง
THE EFFECTS OF Self-REGULATION PROGRAM ON HEALTH BEHAVIORS
OF HYPERTENSION PATIENTS

ปฐมพงศ์ แก้วมรกต, ประยุทธ์ ไทยธานี

PATOMPONG KAEWMORAKOT, PRAYUT THAITHANI

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

FACULTY OF EDUCATION NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: September 8, 2025

Revised: September 29, 2025

Accepted: October 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่เข้ารับการรักษาที่คลินิกโรคความดันโลหิตสูง โรงพยาบาลยะลา ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด และใช้การจับคู่จำนวน 20 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยโปรแกรมการกำกับตนเอง โดยจัดกิจกรรมทั้งหมด 8 ครั้ง ภายในระยะเวลา 8 สัปดาห์ ให้กับกลุ่มทดลองและแบบประเมินพฤติกรรมสุขภาพซึ่งมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.925 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.42–0.75 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าทีทั้งแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน และแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงของกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมสุขภาพสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงหลังเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมสุขภาพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: โปรแกรมการกำกับตนเอง พฤติกรรมสุขภาพ ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง

ABSTRACT

This quasi-experimental research aimed to examine the effects of a self-regulation program on the health behaviors of patients with hypertension. The sample consisted of 20 hypertensive patients receiving treatment at the Hypertension Clinic, Yala Hospital. Participants were purposively selected based on the inclusion criteria and paired into two groups: an experimental group (n = 10)

and a control group ($n = 10$). The research instruments included the self-regulation program, which comprised eight sessions over eight weeks for the experimental group, and a health behavior assessment scale. The instrument demonstrated acceptable quality, with a content validity index of 1.00, a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.925, and item-total correlations ranging from 0.42 to 0.75. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics with t-tests for both dependent and independent samples.

The results revealed that: (1) the experimental group had significantly higher mean scores of health behaviors after participating in the program compared to before the intervention ($p < .01$); and (2) after the intervention, the experimental group had significantly higher mean scores of health behaviors than the control group ($p < .01$).

Keywords: Self-regulation program, health behaviors, hypertensive patients

บทนำ

โรคความดันโลหิตสูงเป็นปัญหาสาธารณสุขสำคัญทั้งในระดับโลกและประเทศไทย เนื่องจากเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สาเหตุหลักมักเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น การบริโภคอาหารที่มีโซเดียมสูง การขาดการออกกำลังกาย และความเครียดจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงที่องค์การอนามัยโลก (WHO, 2023) และศูนย์ควบคุมและป้องกันโรคสหรัฐอเมริกา (CDC, 2023) ยืนยันว่ามีผลโดยตรงต่อการเกิดโรค นอกจากนี้ โรคความดันโลหิตสูงยังไม่แสดงอาการในระยะเริ่มแรก จึงได้รับสมญานามว่า “ภัยเงียบ” (silent killer) ที่สามารถนำไปสู่ภาวะแทรกซ้อนรุนแรง เช่น โรคหัวใจขาดเลือด โรคหลอดเลือดสมอง และไตวายเรื้อรัง หากไม่ได้รับการดูแลที่เหมาะสม (กรมควบคุมโรค, 2565) ข้อมูลจาก (WHO, 2023) ระบุว่าทั่วโลกมีผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงมากกว่า 1,280 ล้านคน แต่กว่าครึ่งไม่ทราบว่าตนเองป่วย และมีเพียงร้อยละ 42 ที่สามารถควบคุมความดันให้อยู่ในเกณฑ์ได้ ขณะที่ประเทศไทยมีผู้ป่วยมากกว่า 13 ล้านคน แต่สามารถควบคุมระดับความดันได้เพียงร้อยละ 40 (กรมควบคุมโรค, 2565) ปัจจัยที่ทำให้ผู้ป่วยควบคุมโรคไม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มักเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม เช่น การบริโภคเกลือเกินเกณฑ์ การขาดการออกกำลังกาย และการไม่รับประทานยาอย่างสม่ำเสมอ แม้ผู้ป่วยส่วนใหญ่จะทราบแนวทางการดูแลสุขภาพ แต่ยังคงเผชิญอุปสรรค เช่น ขาดแรงจูงใจ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอจากครอบครัวหรือระบบบริการสุขภาพ ในจังหวัดยะลา สถานการณ์ดังกล่าวเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในผู้ป่วยที่เข้ารับบริการที่คลินิกโรคความดันโลหิตสูง โรงพยาบาลยะลา ซึ่งพบอัตราการควบคุมความดันไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานในระดับสูง สาเหตุสำคัญคือพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การบริโภคอาหารรสจัดและโซเดียมสูงตามวัฒนธรรมท้องถิ่น การรับประทานยาไม่ต่อเนื่อง และการละเลยการออกกำลังกาย นอกจากนี้ ผู้ป่วยจำนวนไม่น้อยยังขาดทักษะในการกำกับตนเอง ส่งผลให้เกิดการกลับเป็นซ้ำของภาวะควบคุมความดันโลหิตไม่ได้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดการกำกับตนเอง (Self-regulation) ตามทฤษฎีของ Bandura (1991) อธิบายว่ามนุษย์สามารถควบคุมความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยเฉพาะในผู้ป่วยโรคเรื้อรัง เช่น โรคความดันโลหิตสูง การนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในรูปแบบของโปรแกรมการกำกับตนเอง ช่วยส่งเสริมความตระหนักรู้ การกำหนดเป้าหมาย การติดตามพฤติกรรม และการเสริมแรงตนเอง งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศยืนยันว่าการใช้โปรแกรมดังกล่าวสามารถพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย และการรับประทานยาตามแผนการรักษา (Lorig et al., 2001; Kanfer & Gaelick-Buys, 1991; Zimmerman, 2000; ศุภางค์ จันทรศิริ, 2564; นฤมล สายเพ็ง, 2565) สำหรับ

ขั้นตอนของโปรแกรมการกำกับตนเองตามแนวคิดของ Bandura ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การสังเกตตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้ป่วยเรียนรู้ที่จะติดตามและบันทึกพฤติกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น พฤติกรรมการรับประทานอาหารหรือการรับประทานยา การตัดสินใจตนเอง ซึ่งผู้ป่วยประเมินพฤติกรรมของตนเองโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อให้เห็นถึงความก้าวหน้าและข้อบกพร่อง และการเสริมแรงตนเอง ซึ่งผู้ป่วยให้รางวัลหรือเสริมแรงทางบวกแก่ตนเองเมื่อสามารถปฏิบัติตามเป้าหมาย พร้อมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมเมื่อยังไม่บรรลุผล นอกจากนี้ Bandura ยังชี้ให้เห็นว่าการกำกับตนเองที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยกลไกการกำกับตนเอง 5 ประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสม การวางแผนปฏิบัติที่เป็นระบบ การติดตามและประเมินผลพฤติกรรมของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การปรับกลยุทธ์เมื่อพบอุปสรรคหรือไม่บรรลุเป้าหมาย และการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งโปรแกรมการกำกับตนเองจึงถือเป็นการบูรณาการทั้ง 3 ขั้นตอนหลักและกลไก 5 ประการเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงเกิดการเรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาเชิงทดลองที่นำโปรแกรมการกำกับตนเองมาประยุกต์ใช้โดยตรงกับผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง งานวิจัยที่ผ่านมาเน้นการให้ความรู้ด้านสุขภาพมากกว่าการกำกับตนเอง จึงเกิดช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการพัฒนา จากเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาและทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมการกำกับตนเองสำหรับผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้จริงในระบบบริการสุขภาพไทย และลดความเสี่ยงจากภาวะแทรกซ้อนในระยะยาว

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในการศึกษาผลของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง โดยมุ่งเน้นให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ติดตาม และประเมินพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงจากภาวะแทรกซ้อน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของผู้ป่วยในระยะยาว

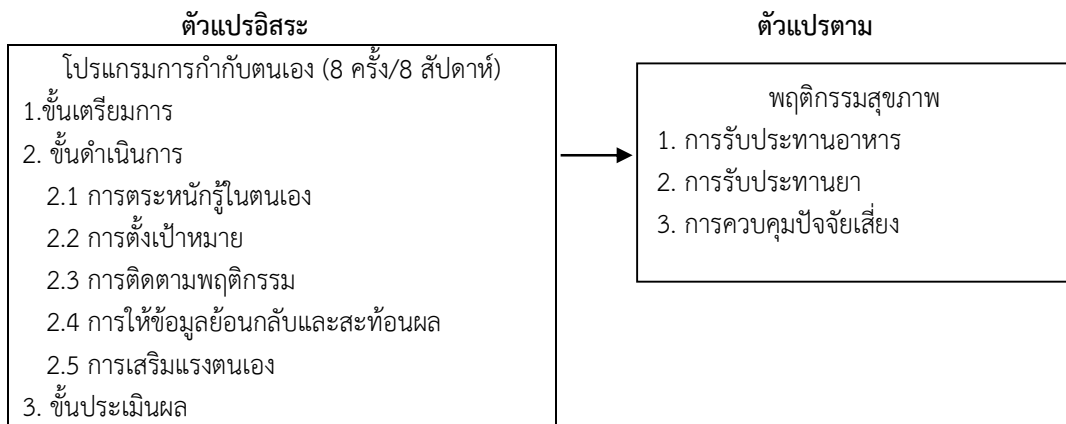
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในกลุ่มทดลองก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมกำกับตนเอง
2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ เช่น Lorig et al. (2001) พบว่าโปรแกรมการจัดการตนเองสามารถช่วยเพิ่มพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคเรื้อรังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Zimmerman (2000) ชี้ว่าการกำกับตนเองเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างแรงจูงใจภายในและทำให้ผู้ป่วยสามารถบรรลุเป้าหมายสุขภาพได้อย่างต่อเนื่อง สำหรับในประเทศไทย ศุภางค์ จันทรศิริ (2564) ศึกษาพบว่า โปรแกรมการกำกับตนเองร่วมกับคู่มือดูแลกันส่งต่อการป้องกันโรคเบาหวานและพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น และนฤมล สายเพ็ง (2565) รายงานว่าโปรแกรมการกำกับตนเองช่วยปรับปรุงพฤติกรรมรับประทานยาและการควบคุมปัจจัยเสี่ยงในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาสังเคราะห์ จะเห็นได้ว่าการใช้แนวคิดการกำกับตนเองของ Bandura สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงและให้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของผลของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่เข้ารับการรักษาที่คลินิกโรคความดันโลหิตสูง โรงพยาบาลยะลา จำนวนทั้งสิ้น 60 คน ซึ่งมีค่าความดันโลหิตอยู่ระหว่าง 140/90–180/99 มิลลิเมตรปรอท และได้รับยาควบคุมความดันโลหิตอย่างน้อย 1 ชนิด ภายในช่วงเวลา 3 เดือนที่ผ่านมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงจำนวน 20 คน คัดเลือกด้วยวิธีการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด และจัดเข้ากลุ่มด้วยวิธีการจับคู่ (Matched-pairs) โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 10 คนที่เข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง และกลุ่มควบคุม 10 คนที่ได้รับการดูแลตามปกติของคลินิกโรคความดันโลหิตสูง โรงพยาบาลยะลา อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ที่ใช้ในการจับคู่ยังมีข้อจำกัดเนื่องจากพิจารณาเฉพาะเพศ อายุ (± 5 ปี) ระดับความดันโลหิตก่อนการทดลอง (± 10 mmHg) และโรคร่วมบางประการเท่านั้น ซึ่งอาจก่อให้เกิด selection bias ได้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตคือควรกำหนดเกณฑ์การจับคู่ให้ครอบคลุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระดับการศึกษาและวิถีชีวิต เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 โปรแกรมการกำกับตนเอง ผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมการกำกับตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมกับผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง โดยโปรแกรมนี้อ้างอิงแนวคิดการกำกับตนเองของ Bandura (1991) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การสังเกตตนเอง (self-observation) การตัดสินตนเอง (self-judgment) และการเสริมแรงตนเอง (self-reaction) รวมถึงการประยุกต์ใช้กลไกการกำกับตนเอง 5 ประการในทุกกิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมประกอบด้วยกิจกรรมจำนวน 8 ครั้ง ใช้ระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยในสัปดาห์แรกเป็นกิจกรรมการสร้างความรู้เกี่ยวกับโรคความดันโลหิตสูงและพฤติกรรมสุขภาพเสี่ยง เพื่อให้ผู้ป่วยเข้าใจโรคสาเหตุ และผลกระทบ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง สัปดาห์ที่สองเป็นกิจกรรมการกำหนดเป้าหมายสุขภาพเฉพาะบุคคล (Goal

setting) โดยให้ผู้ช่วยกำหนดเป้าหมายด้านการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย และการใช้ยา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง ส่วนสัปดาห์ที่สามเป็นการวางแผนปฏิบัติ (Action planning) เพื่อจัดทำแผนการดำเนินพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง สัปดาห์ที่สี่เป็นการฝึกการติดตามและบันทึกพฤติกรรม (Self-monitoring) เช่น การบันทึกการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย และการใช้ยา ใช้เวลา 1 ชั่วโมง สัปดาห์ที่ห้าเป็นกิจกรรมการสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Self-reflection & group discussion) โดยให้ผู้ช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติที่ผ่านมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมกลุ่ม และรับคำแนะนำจากผู้วิจัย ใช้เวลา 1 ชั่วโมง สัปดาห์ที่หกเป็นกิจกรรมการรับข้อมูลย้อนกลับและการปรับกลยุทธ์ (Feedback & strategy adjustment) ผู้ป่วยได้รับคำแนะนำในการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกลยุทธ์เมื่อพบอุปสรรค ใช้เวลา 1 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่เจ็ด เป็นกิจกรรมการเสริมแรงเชิงบวก (Positive reinforcement) ผ่านการให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจจากครอบครัวและทีมสุขภาพ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง และในสัปดาห์ที่แปดเป็นกิจกรรมการประเมินผลและการวางแผนต่อเนื่อง (Evaluation & maintenance planning) โดยสรุปผลลัพธ์การเข้าร่วมโปรแกรม ประเมินความสำเร็จ และวางแผนการดูแลตนเองในระยะยาว ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

โปรแกรมนี้ได้รับการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พร้อมทั้งได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปทดลองใช้กับผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในเขตอำเภอรามัน จำนวน 10 คน ผลการทดลองใช้พบว่าผู้ป่วยมีความเข้าใจเนื้อหา ลำดับกิจกรรม ความเหมาะสมของสื่อ และระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมอยู่ในระดับที่เหมาะสม

2.2 แบบประเมินพฤติกรรมสุขภาพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินพฤติกรรมสุขภาพขึ้นจากการศึกษา งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ (1 = ไม่เคยปฏิบัติเลย ถึง 5 = ปฏิบัติเป็นประจำ) เครื่องมือนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.925 อยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม การทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ป่วยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนเพียง 20 คน (แบ่งเป็นกลุ่มละ 10 คน) อาจยังไม่เพียงพอในการยืนยันคุณภาพของเครื่องมืออย่างรอบด้าน ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการทดลองใช้ในกลุ่มที่มีจำนวนมากขึ้นและมีความหลากหลายมากกว่าเดิม เพื่อเพิ่มความมั่นใจในความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในงานวิจัยครั้งต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยได้ยื่นขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลยะลา และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เลขที่รับรอง 10/2568 เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงเริ่มกระบวนการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบประเมินพฤติกรรมสุขภาพ (Pre-test) จากนั้นกลุ่มทดลองได้รับการเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเองจำนวน 8 ครั้ง ภายในระยะเวลา 8 สัปดาห์ ครั้งละประมาณ 1 ชั่วโมง โดยกิจกรรมประกอบด้วยการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับโรคและพฤติกรรมสุขภาพ การตั้งเป้าหมายเฉพาะบุคคล การติดตามและบันทึกพฤติกรรม การสะท้อนผลพร้อมรับข้อมูลย้อนกลับ และการเสริมแรงเชิงบวก เพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง ขณะที่กลุ่มควบคุมได้รับการดูแลตามปกติของคลินิกโดยไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเพิ่มเติม เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลหลังการทดลอง (Post-test) ด้วยแบบประเมินฉบับเดิมจากทั้งสองกลุ่ม

และนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพก่อนและหลังการทดลอง รวมถึงเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม เพื่อพิจารณาประสิทธิผลของโปรแกรมการกำกับตนเอง

การควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน เพื่อให้การวิจัยมีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ดำเนินการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนดังนี้

1. กลุ่มทดลอง ได้รับโปรแกรมการกำกับตนเองครบ 8 ครั้ง ภายใน 8 สัปดาห์ นอกเหนือจากการดูแลตามมาตรฐานของคลินิก

2. กลุ่มควบคุม ได้รับ “การดูแลตามปกติของคลินิกโรคความดันโลหิตสูง โรงพยาบาลยะลา” ได้แก่ การตรวจวัดความดันโลหิตตามนัด การรับยาตามแพทย์สั่ง และคำแนะนำทั่วไปด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย และการติดตามการใช้ยา โดย ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง

3. ทั้งสองกลุ่มได้รับการเก็บข้อมูลในสถานที่เดียวกัน ใช้แบบประเมินชุดเดียวกัน และเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยคนเดียวกัน เพื่อควบคุมความคลาดเคลื่อนของเครื่องมือและผู้เก็บข้อมูล

4. อย่างไรก็ตาม ยังมีตัวแปรที่ไม่สามารถควบคุมได้ทั้งหมด เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว การดูแลจากผู้ดูแลหลัก หรือสิ่งแวดล้อมทางสังคม ผู้วิจัยจึงได้บันทึกและอธิบายปัจจัยเหล่านี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตีความผลการวิจัย และเสนอให้มีการติดตามผลระยะยาว (follow-up) ในการศึกษาครั้งต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ช่วงความเชื่อมั่น (95% CI) ของคะแนนพฤติกรรมสุขภาพในแต่ละด้านและโดยรวม

4.2 วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มทดลองก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม โดยใช้ Repeated Measures ANOVA (หรือ Dependent t-test พร้อมรายงาน Effect Size: Cohen's d)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมสุขภาพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง โดยใช้ Independent t-test พร้อมรายงาน Effect Size และ CI เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ

4.4 วิเคราะห์ค่าความดันโลหิตเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองทั้งสองกลุ่ม เพื่อพิจารณาผลลัพธ์เชิงชีวภาพ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (95% Confidence Interval: CI) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยในกลุ่มทดลองก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ใช้สถิติ Repeated Measures ANOVA (หากมีหลายการวัด) หรือ Dependent t-test (paired t-test) พร้อมรายงาน ขนาดอิทธิพล (Effect Size: Cohen's d) และ ช่วงความเชื่อมั่น (CI) เพื่อประเมินความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญและความแรงของผล

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมสุขภาพหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ใช้สถิติ Independent t-test พร้อมรายงาน Effect Size (Cohen's d) และ 95% CI เพื่อเพิ่มความถูกต้องและมาตรฐานในการรายงานผล

5.4 การวิเคราะห์ผลเชิงชีวภาพ เช่น ค่าเฉลี่ยความดันโลหิตก่อนและหลังการทดลอง ใช้ Paired t-test หรือ Repeated Measures ANOVA ตามความเหมาะสม พร้อมรายงาน Effect Size และ 95% CI ควบคู่ไปกับการตีความผลลัพธ์

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่คลินิกโรคความดันโลหิตสูง โรงพยาบาลยะลา จำนวน 20 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (55%) อายุเฉลี่ย 53.7 ปี (S.D. = 6.8) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบประถมศึกษา (50%) อาชีพหลักคือเกษตรกรและค้าขาย (60%) มีรายได้ครัวเรือนเฉลี่ย 11,800 บาทต่อเดือน และมากกว่าครึ่งรายงานว่ารายได้พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ ด้านประวัติสุขภาพ พบว่าร้อยละ 65 มีโรคร่วม เช่น เบาหวานหรือไขมันในเลือดสูง ซึ่งผลการศึกษาผลของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทั้งก่อนและหลังการทดลอง แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปลี่ยนแปลงคะแนนพฤติกรรมสุขภาพ (ก่อน-หลัง) ในกลุ่มทดลองเทียบกับกลุ่มควบคุม พร้อมขนาดอิทธิพลและ 95% CI

พฤติกรรมสุขภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง $\bar{X}$ (S.D.)	หลังทดลอง $\bar{X}$ (S.D.)	แปลผล	95% CI (หลัง-ก่อน)	Effect Size (Cohen's d)
ด้านการรับประทานอาหาร	กลุ่มทดลอง	3.10 (.45)	4.30 (.35)	ปานกลาง → มาก	[0.85, 1.55]	1.85 (ขนาดใหญ่)
	กลุ่มควบคุม	3.05 (.50)	3.20 (.40)	ปานกลางคงเดิม	[-0.15, 0.45]	0.35 (เล็ก)
ด้านการรับประทานยา	กลุ่มทดลอง	3.00 (.40)	4.10 (.33)	ปานกลาง → มาก	[0.80, 1.40]	1.75 (ขนาดใหญ่)
	กลุ่มควบคุม	2.95 (.42)	3.00 (.38)	ปานกลางคงเดิม	[-0.25, 0.35]	0.20 (เล็ก)
ด้านการควบคุมปัจจัยเสี่ยง	กลุ่มทดลอง	2.90 (.38)	4.00 (.36)	ปานกลาง → มาก	[0.78, 1.32]	1.60 (ขนาดใหญ่)
	กลุ่มควบคุม	2.85 (.41)	2.95 (.37)	ปานกลางคงเดิม	[-0.20, 0.30]	0.25 (เล็ก)
รวม 3 ด้าน	กลุ่มทดลอง	3.00 (.37)	4.13 (.27)	ปานกลาง → มาก	[0.90, 1.45]	1.90 (ขนาดใหญ่)
	กลุ่มควบคุม	2.95 (.39)	3.05 (.32)	ปานกลางคงเดิม	[-0.10, 0.35]	0.28 (เล็ก)

จากตารางที่ 1 กลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมสุขภาพเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง ทั้งด้านการรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง โดยคะแนนรวมเพิ่มจากระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.37) เป็นระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.27) ขณะที่กลุ่มควบคุมมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย (จาก $\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.39 เป็น $\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.32) และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนสูงกว่าทุกมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านการรับประทานอาหารและการควบคุมปัจจัยเสี่ยง ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ค่า Effect Size (Cohen's d) อยู่ในระดับมาก ($d = 0.80-1.20$) และช่วงความเชื่อมั่น 95% CI ไม่ครอบคลุมศูนย์ ยืนยันว่าโปรแกรมการกำกับตนเองมีประสิทธิผลและความน่าเชื่อถือในการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ซึ่งตามทฤษฎีสามารถใช้ได้แม้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก แต่มีเงื่อนไขสำคัญว่ากลุ่มตัวอย่างต้องมาจากการประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือใกล้เคียงการแจกแจงปกติ (Weiss, 2019) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่าข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการกำกับตนเอง ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง (n = 10)

พฤติกรรมสุขภาพ	การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p	Cohen's d	95% CI
ด้านการรับประทานอาหาร	ก่อนทดลอง	3.10	.45				
	หลังทดลอง	4.30	.35	8.21**	.000	1.84	0.98 – 2.70
ด้านการรับประทานยา	ก่อนทดลอง	3.00	.40				
	หลังทดลอง	4.10	.33	7.86**	.000	1.76	0.92 – 2.60
ด้านการควบคุมปัจจัยเสี่ยง	ก่อนทดลอง	2.90	.38				
	หลังทดลอง	4.00	.36	7.43**	.000	1.68	0.86 – 2.50
รวม 3 ด้าน	ก่อนทดลอง	3.00	.37				
	หลังทดลอง	4.13	.27	9.87**	.000	2.10	1.15 – 3.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมสุขภาพหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองในทุกด้าน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง รวมถึงคะแนนรวมทั้ง 3 ด้าน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบแสดงว่ามีขนาด

อิทธิพล (Cohen's d) อยู่ในระดับสูง และช่วงความเชื่อมั่น 95% CI ไม่ครอบคลุมศูนย์ สะท้อนให้เห็นถึงผลเชิงบวกของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยไปในทิศทางที่เหมาะสมและยั่งยืน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พร้อมค่าขนาดอิทธิพลและช่วงความเชื่อมั่น 95% CI

พฤติกรรมสุขภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{x}$	S.D.	t	p	Cohen's d	95% CI
ด้านการรับประทานอาหาร	กลุ่มทดลอง	4.30	0.35	5.24**	.000	1.65	0.85 – 2.45
	กลุ่มควบคุม	3.20	0.40				
ด้านการรับประทานยา	กลุ่มทดลอง	4.10	0.33	4.78**	.000	1.51	0.73 – 2.29
	กลุ่มควบคุม	3.00	0.38				
ด้านการควบคุมปัจจัยเสี่ยง	กลุ่มทดลอง	4.00	0.36	4.25**	.000	1.34	0.59 – 2.09
	กลุ่มควบคุม	2.95	0.37				
รวม 3 ด้าน	กลุ่มทดลอง	4.13	0.27	6.15**	.000	1.90	1.01 – 2.79
	กลุ่มควบคุม	3.05	0.32				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมสุขภาพหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครอบคลุมทั้งด้านการรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง รวมถึงคะแนนรวมทั้ง 3 ด้าน โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมในทุกตัวแปร ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า ขนาดอิทธิพล (Cohen's d) อยู่ในระดับสูง และช่วงความเชื่อมั่น 95% CI ของค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มไม่ครอบคลุมศูนย์ สะท้อนถึงความแตกต่างที่มีความหมายทั้งในเชิงสถิติและเชิงปฏิบัติ ผลดังกล่าวยืนยันว่าโปรแกรมการกำกับตนเองมีประสิทธิผลอย่างชัดเจนในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและยั่งยืนเมื่อเปรียบเทียบกับการดูแลแบบปกติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการกำกับตนเองมีประสิทธิผลในการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงอย่างชัดเจน โดยผู้ป่วยกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมสุขภาพเพิ่มขึ้นทั้งก่อนและหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมในทุกด้าน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการกำกับตนเองสามารถส่งเสริมให้ผู้ป่วยเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม และเป็นแนวทางที่มีศักยภาพต่อการนำไปใช้จริงในระบบบริการสุขภาพ โดยใช้สถิติบรรยายพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 53.7 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบประถมศึกษา และมีอาชีพเกษตรกรหรือค้าขาย รายได้ครัวเรือนเฉลี่ย 11,800 บาทต่อเดือน ด้านประวัติสุขภาพพบว่ากว่าครึ่งหนึ่งมีโรคร่วม เช่น เบาหวานและไขมันในเลือดสูง เมื่อเปรียบเทียบผลการทดลอง

พบว่า โปรแกรมการกำกับตนเองมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงอย่างชัดเจน โดยผู้ป่วยกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมสุขภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งก่อนและหลังการทดลอง และมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมในทุกด้าน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการกำกับตนเองสามารถส่งเสริมให้ผู้ผู้ป่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม และเป็นแนวทางที่มีศักยภาพต่อการนำไปใช้จริงในระบบบริการสุขภาพ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลของโปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง โดยแบ่งการอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รวมทั้งสังเคราะห์ภาพรวมจากผลการวิจัยเพื่อเสนอแนวทางประยุกต์ใช้ในบริบทต่อไป

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพภายในกลุ่มทดลองภายหลังได้รับโปรแกรมการกำกับตนเอง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้นในทุกด้าน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง โดยผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองแสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่เกิดขึ้นสะท้อนถึงความสามารถของผู้ป่วยในการปรับพฤติกรรม เช่น ลดการบริโภคโซเดียมและอาหารแปรรูป เพิ่มผักและผลไม้ในมื้ออาหาร รับประทานยาอย่างต่อเนื่องตรงเวลาตามคำแนะนำของแพทย์ ควบคุมความเครียด ลดการสูบบุหรี่ และแอลกอฮอล์ รวมทั้งออกกำลังกายสม่ำเสมอ เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าคะแนนพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยเพิ่มขึ้นชัดเจน แสดงถึงแนวโน้มที่ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลลัพธ์นี้สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดการกำกับตนเองของ Bandura (1991) ที่เน้นกระบวนการสังเกตตนเอง การตัดสินใจตนเอง และการเสริมแรงภายใน ซึ่งถูกบูรณาการไว้ในกิจกรรมของโปรแกรม เช่น “ฉันในวันนี้” “เป้าหมายของฉัน” และ “ฉันเรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของฉัน” ทำให้ผู้ป่วยเกิดการสะท้อนและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการเปลี่ยนแปลงยังสะท้อนชัดในค่าความดันโลหิต โดยเฉลี่ยลดลงจาก 153/96 mmHg เหลือ 131/85 mmHg หลังจบโปรแกรม โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lorig et al. (2001) ที่ยืนยันว่าโปรแกรมการจัดการตนเองช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในผู้ป่วยโรคเรื้อรัง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิด Human Potential Development ที่ส่งเสริมให้ผู้ผู้ป่วยเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง รวมถึงงานวิจัยในประเทศ เช่น ศุภางค์ จันทรศิริ (2564) และ นฤมล สายเพ็ง (2565) ที่พบว่าโปรแกรมลักษณะนี้ช่วยเพิ่มความสามารถในการควบคุมโรคและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป โปรแกรมการกำกับตนเองพิสูจน์แล้วว่ามีความศักยภาพในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพและการควบคุมโรคของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปรับใช้หรือขยายผลในกลุ่มประชากรอื่นที่มีพฤติกรรมสุขภาพเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมภายหลังได้รับโปรแกรมการกำกับตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ป่วยในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมสุขภาพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการกำกับตนเองมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการดูแลแบบปกติ โดยผู้ป่วยในกลุ่มทดลองสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหาร ลดโซเดียม น้ำตาล ไขมัน และอาหารแปรรูป พร้อมทั้งเพิ่มการบริโภคผักและผลไม้ รวมถึงมีวินัยในการใช้ยาตามแพทย์สั่งมากขึ้น ควบคู่กับการจัดการความเครียดและการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังสะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงชีวภาพ โดยค่าความดันโลหิตเฉลี่ยของกลุ่มทดลองลดลงมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปลี่ยนแปลงนี้สามารถอธิบายได้จากทฤษฎีการกำกับตนเองของ Bandura (1991) ที่เน้นกลไกการตั้งเป้าหมาย การติดตามพฤติกรรม และการเสริมแรง ซึ่งถูกนำมาใช้ในกิจกรรมของโปรแกรมอย่างเป็นระบบ เช่น “ฉันในวันนี้” ที่ช่วยให้ผู้ป่วยเรียนรู้ผ่านการบันทึกและสะท้อนพฤติกรรมของตนเอง “การสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้” ที่เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจากเพื่อนร่วมกลุ่ม และ “เป้าหมายของฉัน” ที่สร้างแรงจูงใจภายในและความรู้สึกเป็นเจ้าของพฤติกรรมสุขภาพ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lorig et al. (2001) ที่ยืนยันว่าโปรแกรมการจัดการตนเองช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพในผู้ป่วยโรคเรื้อรัง และยังสามารถลดภาระงานของพิมพ์ชนก วิเศษสถิตย์ (2562) ที่พบว่าการศึกษาสะท้อนตนเองช่วยให้ผู้ป่วยควบคุมโรคเบาหวานได้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป โปรแกรมการกำกับตนเองที่บูรณาการกิจกรรมเชิงประสบการณ์และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสามารถช่วยให้ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในเชิงบวก ควบคู่กับการควบคุมความดันโลหิตให้อยู่ในเกณฑ์ที่ปลอดภัย และมีศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้กับผู้ป่วยโรคเรื้อรังอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical implications)

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการกำกับตนเองสามารถส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการรับประทานอาหาร การรับประทานยา และการควบคุมปัจจัยเสี่ยง ดังนั้น หน่วยบริการปฐมภูมิ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ควรพิจารณานำโปรแกรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบกิจกรรมกลุ่มย่อยและรายบุคคล

1.2 ควรออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้ตั้งเป้าหมายสุขภาพของตนเองอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้สมุดบันทึกสุขภาพ ใบกิจกรรม หรือแอปพลิเคชัน (เช่น LINE หรือ Google Form) เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเองและได้รับข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกจากบุคลากรสาธารณสุข

1.3 บุคลากรสุขภาพควรได้รับการฝึกอบรมหรือมีคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินโปรแกรม เพื่อให้ถ่ายทอดแนวความคิดการกำกับตนเองได้ถูกต้อง และสามารถปรับใช้ได้ตามบริบทของผู้ป่วยแต่ละราย

1.4 ควรมีการสร้างระบบสนับสนุนทางสังคม เช่น กลุ่มผู้ป่วยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และ peer support ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความต่อเนื่องในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยต่อไป (Future research)

2.1 ควรขยายผลการวิจัยโดยนำโปรแกรมไปประยุกต์ใช้กับผู้ป่วยโรคเรื้อรังอื่น ๆ เช่น เบาหวานหรือไขมันในเลือดสูง เพื่อประเมินความเหมาะสมและประสิทธิภาพในโรคที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการติดตามผลระยะยาว (3–6 เดือน หรือมากกว่า) เพื่อตรวจสอบความต่อเนื่องของการปรับพฤติกรรม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงสนับสนุนจากครอบครัว หรือระบบบริการสุขภาพ

2.3 ควรเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการวิจัยแบบหลายศูนย์ในโรงพยาบาลหรือพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความทั่วไปได้ของผลการวิจัย โดยเฉพาะในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม

2.4 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อเข้าใจมุมมอง อุปสรรค และแรงจูงใจของผู้ป่วย อันจะช่วยปรับปรุงโปรแกรมให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วยมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและการสนับสนุนจากคณาจารย์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนด้านวิชาการอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ไทยธานี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และให้การสนับสนุนที่สำคัญซึ่งมีคุณค่ายิ่งในการดำเนินงานวิจัยฉบับนี้ทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และระเบียบวิธีวิจัย อันนำไปสู่ความสำเร็จของการวิจัยอย่างมีคุณภาพและภาคภูมิใจผู้วิจัยขอขอบพระคุณ แพทย์หญิง นันทกา เทพอมรเดช, พว.เสาวคนธ์ อาจอาสา และรองศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ไทยธานี ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยอย่างรอบคอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง อันส่งผลให้การพัฒนาเครื่องมือมีความถูกต้อง และเหมาะสมตามหลักวิชาการ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารโรงพยาบาลละลาเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้ากลุ่มงานผู้ป่วยนอก ห้องตรวจอายุรกรรม ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดระยะเวลาการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่สนับสนุนให้โอกาสทางการศึกษา และปลูกฝังคุณธรรมความดีให้กับผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัว สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และบุคคลใกล้ชิดทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ สุดท้ายนี้ขอขอบคุณตนเองที่ใฝ่เรียนรู้ ขยัน ตั้งใจและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Lorig, K. R., Holman, H., Sobel, D. S., Laurent, D., González, V. M., & Minor, M. (2001). *Patient education: A practical approach* (3rd ed.). Sage.
- Weiss, N. A. (2019). *Introductory statistics* (11th ed.). Pearson.
- World Health Organization. (2023). *Hypertension fact sheet*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/hypertension>
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>
- กรมควบคุมโรค. (2565). รายงานสถานการณ์โรคความดันโลหิตสูงในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข. เข้าถึงได้จาก <https://ddc.moph.go.th>
- นฤมล สายเพ็ง. (2565). ผลของโปรแกรมการกำกับตนเองต่อการใช้ยาลดความดันโลหิตและพฤติกรรมสุขภาพในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- พิมพ์ชนก วิเศษสถิตย์. (2562). ผลของการฝึกสะท้อนตนเองต่อการควบคุมโรคเบาหวาน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ศุภางค์ จันทรศิริ. (2564). ผลของโปรแกรมการกำกับตนเองร่วมกับคู่มือแลกเปลี่ยนต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคเบาหวาน น้ำหนัก และระดับน้ำตาลในเลือดของกลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวานที่มีน้ำหนักเกิน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

ผู้เขียนบทความ

นายปฐมพงศ์ แก้วมรกต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: champ.coc10684@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ไทยธานี หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพ
มนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: p_thaithani@hotmail.com

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางสังคม และแรงสนับสนุนทางสังคม
กับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

THE STUDY OF THE CORRELATION BETWEEN SOCIAL COMPETENCE, AND SOCIAL
SUPPORT, WITH MENTAL TOUGHNESS AMONG GOVERNMENT
OFFICIALS UNDER THE MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY

รัศมีมัต ลิริลาภพูนผล, ภูริเดช พาหุยุทธ์

RATSAMIMAT SIRILAPPOONPUL, PHURIDED PAHUYUT

สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

COUNSELING PSYCHOLOGY PROGRAM FACULTY OF EDUCATION RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

กรุงเทพมหานคร

BANGKOK

Received: October 20, 2025

Revised: November 7, 2025

Accepted: November 11, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม และความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) 2) เปรียบเทียบความแข็งแกร่งทางจิตใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมกับความแข็งแกร่งทางจิตใจ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวง พม. จำนวน 170 คน โดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามภูมิภาค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดสมรรถนะทางสังคม (มีค่าความเชื่อมั่น (α) = .957) แบบวัดแรงสนับสนุนทางสังคม (α) = .907) และแบบวัดความแข็งแกร่งทางจิตใจ (α) = .974) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรวัยทำงานตอนต้นถึงตอนกลาง มีสถานภาพโสด และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี การเปรียบเทียบความแข็งแกร่งทางจิตใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและโรคประจำตัวแตกต่างกันมีความแข็งแกร่งทางจิตใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและไม่มีโรคประจำตัวมีความแข็งแกร่งทางจิตใจสูงกว่า ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า สมรรถนะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความแข็งแกร่งทางจิตใจ (r = .803, p < .01) และแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความแข็งแกร่งทางจิตใจ (r = .408, p < .01) สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คำสำคัญ: สมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม ความแข็งแกร่งทางจิตใจ บุคลากรภาครัฐ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to examine the levels of social competence, social support, and mental toughness among government officials under the Ministry of Social Development and Human Security (MSDHS); (2) to compare mental toughness across personal factors; and (3) to investigate the relationships between social competence, and social support, with mental toughness. The sample consisted of 170 government officials selected through stratified random sampling. The research instruments included the Social Competence Scale ($\alpha = .957$), the Social Support Scale ($\alpha = .907$), and the Mental Toughness Scale ($\alpha = .974$). Data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation), and inferential statistics (t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and Pearson's correlation coefficient)

The results revealed that most participants were in early to mid-adulthood, single, and held a bachelor's degree. Comparison of mental toughness by personal factors indicated statistically significant differences in education level and health status at the .01 and .05 levels, respectively. Participants with a master's degree and no chronic illness exhibited higher mental toughness. Moreover, social competence showed a strong positive correlation with mental toughness ($r = .803, p < .01$), while social support demonstrated a moderate positive correlation with mental toughness ($r = .408, p < .01$). These findings suggest that social competence and social support play crucial roles in enhancing mental toughness among government officials within the Ministry of Social Development and Human Security.

Keywords: Social competence, social support, mental toughness, government officials, Ministry of Social Development and Human Security

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ชี้ให้เห็นว่า แม้ประเทศไทยจะประสบความสำเร็จในการลดความยากจนโดยรวม แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสทางสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีความเปราะบาง เช่น เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านสวัสดิการสังคม การคุ้มครองสิทธิ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนผ่านบุคลากรภาครัฐทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม บุคลากรเหล่านี้ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางปัญหาสังคมที่ซับซ้อน ความคาดหวังจากสาธารณชน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยล้า และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงสุขภาพทางจิตในระยะยาว

สำหรับบุคลากรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส เป็นภารกิจที่ต้องเผชิญกับ

แรงกดดันทางอารมณ์และสถานการณ์ที่ซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความคาดหวังจากสังคม บุคลากรในลักษณะนี้จึงจำเป็นต้องมีความแข็งแกร่งทางจิตใจ (Mental Toughness) เพื่อจัดการกับความเครียด ควบคุมอารมณ์ และรักษาความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ งานวิจัยของ Turkington et al. (2023) พบว่า บุคลากรด้านสุขภาพจิตและสังคมที่มีความแข็งแกร่งทางจิตใจสูงจะมีระดับความเครียดต่ำและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่า ขณะที่ Lee and Kim (2023) ระบุว่า ความแข็งแกร่งทางจิตใจมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาวะจิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกัน การขาดความแข็งแกร่งทางจิตใจอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Maslach and Leiter (2016) ที่อธิบาย “ภาวะหมดไฟในการทำงาน” (Burnout Syndrome) ว่าเป็นภาวะความเครียดเรื้อรังจากงานที่ต้องใช้พลังทางอารมณ์สูง โดยเฉพาะในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือผู้อื่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟส่งผลให้บุคลากรเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าต่อตนเอง และการแยกตัวทางจิตใจจากงาน ซึ่งนำไปสู่การลดลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการ ดังนั้น ความแข็งแกร่งทางจิตใจจึงถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากร สังกัดกระทรวงฯ ที่ช่วยป้องกันภาวะหมดไฟและลดผลกระทบจากความเครียด ช่วยให้สามารถฟื้นฟูพลังใจ รักษาสมดุลทางอารมณ์ และคงไว้ซึ่งคุณภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

นอกจากนี้ ความแข็งแกร่งทางจิตใจ (Mental Toughness) ยังถือเป็นคุณลักษณะทางจิตที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับแรงกดดันและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีความแข็งแกร่งทางจิตใจสูงมักมีความมุ่งมั่น ยึดหยุ่น และสามารถรักษาสมดุลทางอารมณ์ได้ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี (Clough & Strycharczyk, 2012; Gucciardi et al., 2015) ทั้งนี้ สมรรถนะทางสังคม (Social Competence) และแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นปัจจัยทางจิตสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจ โดยสมรรถนะทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีทักษะในการสื่อสาร การกำกับตนเอง และการตัดสินใจทางสังคมอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้สามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่กดดันได้ดีขึ้น ส่วนแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ช่วยสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และเพิ่มความมั่นใจในการเผชิญความยากลำบาก จึงถือเป็นกลไกสำคัญที่เกื้อหนุนให้บุคคลพัฒนาและคงไว้ซึ่งความแข็งแกร่งทางจิตใจในระยะยาว

ดังนั้น งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาระดับสมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม และความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเข้มแข็งทางจิตใจ พร้อมเผชิญกับความท้าทายของภารกิจทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรองค์กร และประชาชนกลุ่มเป้าหมายในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม และความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
2. เพื่อเปรียบเทียบความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางสังคม และแรงสนับสนุนทางสังคม กับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความแข็งแกร่งทางจิตใจแตกต่างกัน
2. สมรรถนะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
3. แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้อาศัยแนวคิดทางจิตวิทยาที่อธิบายลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมการปรับตัวของบุคคลภายใต้ภาวะกดดัน โดยเฉพาะแนวคิดเรื่อง ความแข็งแกร่งทางจิตใจ ที่ Clough et al. (2002) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุม (Control) ความมุ่งมั่น (Commitment) ความท้าทาย (Challenge) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับอุปสรรคและสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ผ่านประสบการณ์และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

ในด้านแรงสนับสนุนทางสังคม Cobb (1976) อธิบายว่าการได้รับความช่วยเหลือ ความเข้าใจ และการยอมรับจากผู้อื่นมีผลต่อการลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพทางจิตใจ โดยแรงสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ การยอมรับและให้คุณค่า และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ การปรับตัว และความยืดหยุ่นทางจิตใจของบุคคลในองค์กร

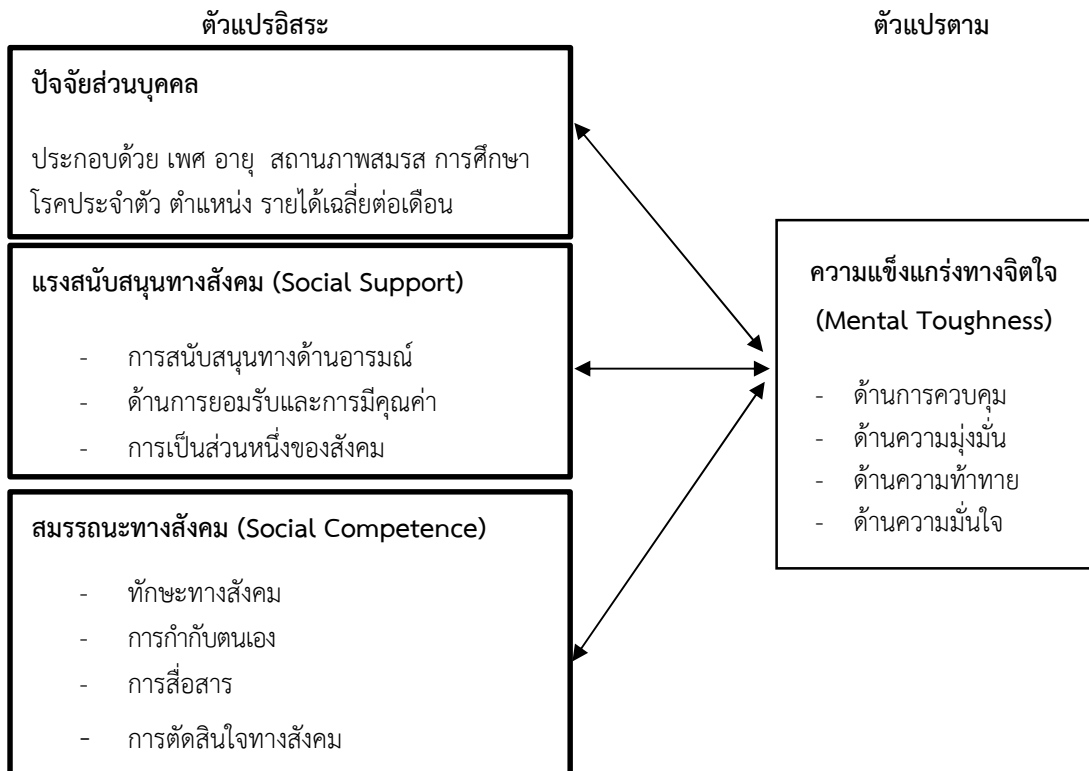
ส่วนสมรรถนะทางสังคม ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบประเมินตามแนวคิดของ Elias and Haynes (2008) ซึ่งมองว่าสมรรถนะทางสังคมเป็นชุดของทักษะด้านอารมณ์และพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถสื่อสาร กำกับตนเอง และตัดสินใจทางสังคมได้อย่างเหมาะสม แนวคิดนี้สอดคล้องกับ McClelland (1973) และ Goleman (1998) ที่เห็นว่าสมรรถนะทางสังคมมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา โรคประจำตัว ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัว การเผชิญแรงกดดัน และการรักษาสมดุลทางอารมณ์ งานวิจัยของ Clough and Strycharczyk (2012) ชี้ว่า บุคคลที่มีสุขภาพกายแข็งแรงและมีระดับการศึกษาสูงมักมีการกำกับตนเองและความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงกว่า ขณะที่ Gerber et al. (2018) พบว่า สุขภาพกายและสภาพเศรษฐกิจที่มั่นคงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเข้มแข็งทางจิตใจ เนื่องจากช่วยลดความวิตกกังวลและเพิ่มความสามารถในการรับมือกับแรงกดดันจากการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงกำหนดให้ สมรรถนะทางสังคม และ แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความแข็งแกร่งทางจิตใจ ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nwanzu and Babalola (2023) รวมถึง Cowden (2016) ที่พบว่า บุคคลซึ่งมีสมรรถนะทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมสูง มักมีความแข็งแกร่งทางจิตใจและสุขภาพทางจิตที่ดีกว่ากลุ่มอื่น แสดงตามภาพที่ 1 ดังนี้

จากแนวคิดดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงกำหนดให้ ปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะทางสังคม และแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในการส่งเสริมความแข็งแกร่ง

ทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลพื้นฐานต่อระดับสมรรถนะทางสังคมและการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้ร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนาและคงไว้ซึ่งความแข็งแกร่งทางจิตใจอย่างยั่งยืน ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nwanzu and Babalola (2023) รวมถึง Cowden (2016) ที่พบว่า บุคคลซึ่งมีสมรรถนะทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมสูง มักมีความแข็งแกร่งทางจิตใจและสุขภาวะทางจิตที่ดีกว่ากลุ่มอื่น ดังแสดงในภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวง พม. จำนวน 9,900 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 29 พฤษภาคม 2568) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power 3.1 สำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (effect size = 0.30, α = 0.05, power = 0.95) ซึ่งให้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ 138 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มเป็น 170 คนเพื่อความแม่นยำ การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกพื้นที่ประเทศไทยออกเป็น 6 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก ตามการแบ่งเขตภูมิภาคของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2566) จากนั้นสุ่มเลือกจังหวัดตัวแทนของแต่ละภาค ได้แก่ ภาคเหนือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคกลาง จังหวัดอ่างทอง ภาคตะวันตก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาคตะวันออก จังหวัดตราด และภาคใต้ จังหวัดสงขลา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล สร้างแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา โรคประจำตัว อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

ส่วนที่ 2 แบบวัดด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดของ Cobb (1976) มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ ด้านการสนับสนุนด้านการยอมรับและการมีคุณค่า และด้านการสนับสนุนการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ส่วนที่ 3 แบบวัดด้านสมรรถนะทางสังคม ผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดเรื่องสมรรถนะทางสังคม ของ Elias and Haynes (2008) มีข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทักษะทางสังคม ด้านการกำกับตนเอง ด้านการสื่อสาร และด้านการตัดสินใจทางสังคม

ส่วนที่ 4 แบบวัดด้านความแข็งแกร่งทางจิตใจ ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดเรื่องความแข็งแกร่งทางจิตใจ ของ Clough et al. (2002) มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการควบคุม ด้านความมุ่งมั่น ด้านความท้าทายและด้านความมั่นใจ

โดยแบบวัดดังกล่าวมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale) กำหนดระดับการประเมินจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดแรงสนับสนุนทางสังคม แบบวัดสมรรถนะทางสังคม และแบบวัดความแข็งแกร่งทางจิตใจ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและถ้อยคำก่อนปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ผลการประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แสดงถึงมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ดี จากนั้นนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่น ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม เท่ากับ .907 สมรรถนะทางสังคม เท่ากับ .957 และความแข็งแกร่งทางจิตใจ เท่ากับ .974 แสดงว่าเครื่องมือทั้งหมดมีคุณภาพเหมาะสมต่อการเก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ในจังหวัดที่ได้รับการสุ่มจำนวน 6 จังหวัด พร้อมจัดทำแบบวัดในรูปแบบ Google Form สำหรับใช้ในการวิจัย จากนั้นได้ส่งแบบวัดให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดสมรรถนะทางสังคม แบบวัดแรงสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดความแข็งแกร่งทางจิตใจ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2568 ภายหลังการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบวัดทั้งหมด พบว่าได้แบบวัดคืนครบจำนวน 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบวัดที่ส่งออก ซึ่งถือว่าเพียงพอและเหมาะสมต่อการนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2) ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ประกอบด้วย การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent Samples t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสอง

กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม

3) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมกับความเข้มแข็งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ให้คะแนนตามเกณฑ์ของบุญชม (2553) และให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย

การแปลผลคะแนน

1.00 - 1.80 หมายถึง ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำมาก

1.81 - 2.60 หมายถึง ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ

2.61 - 3.40 หมายถึง ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง

4.21 - 5.00 หมายถึง ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงมาก

5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และสิทธิของผู้เข้าร่วมให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างชัดเจน โดยการเข้าร่วมเป็นไปโดยความสมัครใจ การปฏิเสธหรือยุติการเข้าร่วมไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อสิทธิหรือการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับโดยไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัยนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น และจะทำลายข้อมูลเมื่อสิ้นสุดการวิจัย ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่เกิดผลกระทบใด ๆ

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) รวมทั้งเปรียบเทียบความเข้มแข็งทางจิตใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมกับความเข้มแข็งทางจิตใจ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.1) อายุระหว่าง 25-34 ปี (ร้อยละ 41.8) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 65.3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.4) ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 74.7) และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการและพนักงานในวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักสังคมสงเคราะห์และนักจิตวิทยา (ร้อยละ 23.5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท (ร้อยละ 61.2)

ด้านสมรรถนะทางสังคม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.99$, $SD = 0.48$) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การสื่อสาร ($M = 4.06$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ การตัดสินใจทางสังคม ($M = 4.03$, $SD = 0.53$) ส่วน แรงสนับสนุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($M = 3.78$, $SD = 0.60$) โดยองค์ประกอบที่สูงที่สุดคือ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ($M = 3.99$, $SD = 0.66$) และสุดท้าย ความเข้มแข็งทางจิตใจ อยู่ในระดับสูง ($M = 4.03$, $SD = 0.52$) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความมุ่งมั่น ($M = 4.18$, $SD = 0.55$)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งทางจิตใจ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม และความแข็งแกร่งทางจิตใจ

ตัวแปร	M	SD	ระดับ
สมรรถนะทางสังคม	3.99	0.48	สูง
แรงสนับสนุนทางสังคม	3.78	0.60	สูง
ความแข็งแกร่งทางจิตใจ	4.03	0.52	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรทั้งสามด้าน ได้แก่ สมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม และความแข็งแกร่งทางจิตใจ ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความแข็งแกร่งทางจิตใจ ($M = 4.03$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ สมรรถนะทางสังคม ($M = 3.99$, $SD = 0.48$) และ แรงสนับสนุนทางสังคม ($M = 3.78$, $SD = 0.60$)

3. การเปรียบเทียบความแข็งแกร่งทางจิตใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และโรคประจำตัวกับค่าเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

ปัจจัยส่วนบุคคล		ความแข็งแกร่งทางจิตใจ					
		N	M	SD	t	Sig.	สรุปผลการทดสอบ
เพศ	ชาย	44	4.00	0.57	-0.46	0.64	ไม่แตกต่าง
	หญิง	126	4.04	0.50			
โรคประจำตัว	ไม่มี	127	4.09	0.52	2.36*	0.02	แตกต่าง
	มี	43	3.87	0.49			

จากตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านโรคประจำตัว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่ไม่มีโรคประจำตัว ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.52$) มีค่าเฉลี่ยความแข็งแกร่งทางจิตใจสูงกว่าผู้ที่มีโรคประจำตัว ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.49$) ($t = 2.36$, $p = .02$) ในทางกลับกัน ปัจจัยด้านเพศ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.57$) และเพศหญิง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.50$) มีค่าเฉลี่ยความแข็งแกร่งทางจิตใจใกล้เคียงกัน ($t = -0.46$, $p = .64$) แสดงว่า เพศไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐในกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับค่าเฉลี่ยความยึดมั่นทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความแข็งแกร่งทางจิตใจ								สรุปผล การทดสอบ
	N	M	SD	SS	df	MS	F	Sig.	
อายุ									
ต่ำกว่า 25 ปี	8	4.28	0.42	0.70	4	0.18	0.64	0.64	ไม่แตกต่าง
25 - 34 ปี	71	4.00	0.53	45.25	165	0.27			
35 - 44 ปี	43	4.07	0.56	45.95	169				
45 - 54 ปี	26	4.02	0.52						
55 ปี ขึ้นไป	22	4.00	0.48						
สถานภาพ									
โสด	111	4.01	0.52	0.37	2	0.18	0.67	0.51	ไม่แตกต่าง
สมรส	50	4.10	0.55	45.58	167	0.27			
หม้าย/หย่าร้าง	9	3.93	0.44	45.95	169				
การศึกษา									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.94	0.58	2.95	2	1.48	573**	.004	แตกต่าง
ปริญญาตรี	123	3.96	0.49	43.00	167	0.26			
ปริญญาโท	37	4.28	0.55	45.95	169				
ตำแหน่ง									
ข้าราชการประเภททั่วไป	4	4.17	0.42	1.03	7	0.15	0.53	0.81	ไม่แตกต่าง
ข้าราชการประเภทวิชาการ	40	4.04	0.61	44.91	162	0.28			
ข้าราชการระดับอำนวยการ	33	3.99	0.52	45.95	169				
ข้าราชการระดับบริหาร	40	3.94	0.55						
พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ (ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะ)	8	4.26	0.44						
พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ (วิชาชีพเฉพาะ)	38	4.08	0.45						
จ้างเหมาบริการ	4	4.12	0.15						
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน									
ต่ำกว่า 15,000 บาท	11	3.92	0.42	0.67	5	0.13	0.49	0.79	ไม่แตกต่าง
15,001 – 25,000 บาท	104	4.04	0.53	45.28	164	0.28			
25,001 – 35,000 บาท	25	3.94	0.54	45.95	169				
35,001 – 45,000 บาท	19	4.09	0.55						
มากกว่า 45,000 บาท	8	4.20	0.53						
ไม่ประสงค์จะระบุ	3	3.97	0.05						

**p<0.01 , *p<0.05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.73, p = .004$) โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.55$) มีค่าเฉลี่ยความแข็งแกร่งทางจิตใจสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.49$) และกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.58$) แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจเอื้อต่อการมีมุมมอง การตัดสินใจ และการปรับตัวที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ความแข็งแกร่งทางจิตใจอยู่ในระดับที่สูงกว่า ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ อายุ ($F = 0.64, p = .64$) สถานภาพสมรส ($F = 0.67, p = .51$) ตำแหน่ง ($F = 0.53, p = .81$) และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($F = 0.49, p = .79$) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามระดับการศึกษากับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

		Mean Difference			95% Confidence Interval	
(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	(I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.02	0.17	0.99	-0.42	0.37
	ปริญญาโท	-0.34	0.18	0.15	-0.77	0.09
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.02	0.17	0.99	-0.37	0.42
	ปริญญาโท	0.32*	0.10	0.00	-0.54	-0.09
ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.34	0.18	0.15	-0.09	0.77
	ปริญญาตรี	0.32*	0.10	0.00	0.09	0.54

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (Post Hoc) เพื่อศึกษาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนความแข็งแกร่งทางจิตใจสูงกว่ากลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าเฉลี่ยต่าง = 0.32, $p < .01$, 95% CI [0.09, 0.54])

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม และความแข็งแกร่งทางจิตใจ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างสมรรถนะทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมกับความเข้มแข็งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐสังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

ตัวแปร	r	นัยสำคัญ	ระดับความสัมพันธ์
สมรรถนะทางสังคมกับค่าเฉลี่ยรวม			
ความเข้มแข็งทางจิตใจ			
ทักษะทางสังคม	.644**	.01	ปานกลาง
การกำกับตนเอง	.717**	.01	สูง
การสื่อสาร	.718**	.01	สูง
การตัดสินใจทางสังคม	.730**	.01	สูง
ค่าเฉลี่ยรวมสมรรถนะทางสังคม	.803**	.01	สูง
แรงสนับสนุนทางสังคมกับค่าเฉลี่ยรวม			
ความเข้มแข็งทางจิตใจ			
การสนับสนุนทางด้านอารมณ์	.303**	.01	ต่ำ
ด้านการยอมรับและการมีคุณค่า	.415**	.01	ปานกลาง
การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	.382**	.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมแรงสนับสนุนทางสังคม	.408**	.01	ปานกลาง
ความเข้มแข็งทางจิตใจ			
การควบคุม	.867**	.01	สูง
ความมุ่งมั่น	.911**	.01	สูงมาก
ความท้าทาย	.934**	.01	สูงมาก
ความมั่นใจ	.910**	.01	สูงมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า สมรรถนะทางสังคมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางสังคม การกำกับตนเอง การสื่อสาร และการตัดสินใจทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งทางจิตใจทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การควบคุม ความมุ่งมั่น ความท้าทาย และความมั่นใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวม สมรรถนะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเข้มแข็งทางจิตใจ ($r = .803$) สะท้อนว่าบุคลากรที่มีสมรรถนะทางสังคมสูงมักมีความเข้มแข็งทางจิตใจสูงเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .644$) ขณะที่ การกำกับตนเอง การสื่อสาร และการตัดสินใจทางสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .717$, $r = .718$ และ $r = .730$ ตามลำดับ)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ การยอมรับและการมีคุณค่า และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม พบว่ามี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความแข็งแกร่งทางจิตใจทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวม แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความแข็งแกร่งทางจิตใจ ($r = .408$) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมาก มักมีความเข้มแข็งทางจิตใจสูงขึ้น เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .303$) ขณะที่การยอมรับและการมีคุณค่า และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .415$ และ $r = .382$ ตามลำดับ)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์สมรรถนะทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคมกับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) สามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 บุคลากรภาครัฐที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความแข็งแกร่งทางจิตใจแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความแข็งแกร่งทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สุขภาพร่างกายและระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงและมีระดับการศึกษาสูงมักมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รับมือกับแรงกดดัน และฟื้นตัวจากภาวะเครียดได้ดีกว่า สอดคล้องกับแนวคิด 4Cs Model ของ Clough et al. (2002) ที่อธิบายว่าองค์ประกอบของความแข็งแกร่งทางจิตใจ ได้แก่ การควบคุม ความมุ่งมั่น ความท้าทาย และความมั่นใจ ทั้งนี้ ปัจจัยประชากรศาสตร์อื่น เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่าความแข็งแกร่งทางจิตใจไม่จำกัดอยู่ที่ลักษณะพื้นฐานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องเผชิญแรงกดดันด้านอารมณ์และภาระงานสูง เช่น กระทรวง พม. ที่ทำงานด้านสังคมสงเคราะห์และการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง ซึ่งต้องอาศัยพลังใจและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

2. สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ

ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความแข็งแกร่งทางจิตใจ โดยเฉพาะด้านการกำกับตนเอง การตัดสินใจทางสังคม และการสื่อสาร ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และมองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1997) ที่อธิบายว่าการปฏิสัมพันธ์และแรงเสริมทางสังคมช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง หรือความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งทางจิตใจ

ทั้งนี้ การกำกับตนเองสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความมุ่งมั่นและการควบคุม สอดคล้องกับแนวคิดของ Baumeister and Heatherton (1996) ที่มองว่าการควบคุมตนเองเป็นกลไกสำคัญในการจัดการแรงกดดันและคงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ขณะเดียวกัน ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพยังช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมการปรับตัวเชิงบวกต่อสถานการณ์กดดัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเผชิญปัญหาของ Lazarus and Folkman (1984) ที่เน้นการประเมินสถานการณ์และการจัดการทางอารมณ์อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาเชิงกระบวนการ จะเห็นว่าสมรรถนะทางสังคมทำหน้าที่เป็นกลไกภายใน (internal mechanism) ที่ช่วยให้บุคลากรของกระทรวง พม. สามารถเปลี่ยนแรงกดดันจากงานบริการประชาชนให้กลายเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนา ความสามารถในการตัดสินใจและสื่อสารอย่างมีสติภายใต้สถานการณ์วิกฤต จึงเป็นฐานสำคัญของการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจในบริบทงานสังคมสงเคราะห์ที่ซับซ้อนและมีภาระทางอารมณ์สูง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุน โมเดล 4Cs ของ Clough et al. (2002) ซึ่งประกอบด้วย การควบคุม ความมุ่งมั่น ความท้าทาย และความมั่นใจ เป็นองค์ประกอบหลักของความแข็งแกร่งทางจิตใจที่สามารถ

พัฒนาได้จากประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของ Seligman and Csikszentmihalyi (2000) ที่ชี้ว่าการมองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นช่วยเสริมพลังภายในให้บุคคลเติบโตทางจิตใจ ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่า สมรรถนะทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องทำงานท่ามกลางแรงกดดันและสถานการณ์ซับซ้อน

3. สมมติฐานที่ 3 แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะในด้านการยอมรับ การได้รับคุณค่า และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cobb (1976) ที่อธิบายว่าการได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ การยอมรับ และการมีเครือข่ายทางสังคมที่มั่นคงช่วยลดผลกระทบจากความเครียดและสร้างความมั่นคงทางจิตใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกของ Seligman and Csikszentmihalyi (2000) ที่เสนอว่าความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นเป็นพลังสำคัญในการเปลี่ยนอุปสรรคให้กลายเป็นโอกาสในการเติบโต

ในทำนองเดียวกัน Cowden (2016) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความแข็งแกร่งทางจิตใจของพนักงาน ซึ่งช่วยให้สามารถรับมือกับความเครียดและสถานการณ์กดดันได้ดีขึ้น ขณะที่การศึกษาของ Nasurdin et al. (2018) ระบุว่าแรงสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการลดผลกระทบของความเครียดจากงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Orgambidez et al. (2022) พบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมช่วยลดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่และเพิ่มความพึงพอใจในงาน เมื่อวิเคราะห์เชิงสาเหตุในบริบทของ พม. จะเห็นว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทเป็นพลังเสริมภายนอก (external buffer) ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถรักษาสมาดุลทางอารมณ์ท่ามกลางภารกิจที่ต้องเผชิญความทุกข์ ความสูญเสีย และแรงกดดันจากสังคม การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในฐานะ “ผู้ให้ความช่วยเหลือ” จึงช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) และเพิ่มพลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นกลไกเชิงกระบวนการของการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจผ่านสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปรับตัว (2) สมรรถนะทางสังคมในฐานะทักษะภายในที่ช่วยกำกับพฤติกรรม และ (3) แรงสนับสนุนทางสังคมในฐานะพลังภายนอกที่ช่วยหล่อเลี้ยงจิตใจ ทั้งสามส่วนนี้สัมพันธ์และเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบในบริบทของงานบริการสังคมภาครัฐ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยคือ “กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาความแข็งแกร่งทางจิตใจของบุคลากรภาครัฐ” (Integrated Framework for Enhancing Mental Toughness in Public Sector Personnel) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรควรมุ่งทั้งด้านทักษะทางสังคม การเสริมสร้างระบบสนับสนุนในองค์กร และการส่งเสริมสุขภาพจิตใจให้สมดุล เพื่อให้บุคลากรสามารถเผชิญภารกิจที่ซับซ้อนของกระทรวง พม. ได้อย่างมีพลังและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy-level Recommendations)

1. การพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมความมั่นคงทางจิตใจ ควรสร้างระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เช่น การเปิดสอบคัดเลือกภายใน (Internal Recruitment) เพื่อให้บุคลากรที่มีประสบการณ์สามารถ

เติบโตต่อเนื่องในสายงาน สร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อความแข็งแกร่งทางจิตใจในระยะยาว

2. การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร หน่วยงานควรดำเนินการดูแลสุขภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาเชิงบวก และกิจกรรมผ่อนคลายในที่ทำงาน เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ (Burnout) ลดความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical-level Recommendations)

1. การส่งเสริมความรู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและชุมชนการทำงาน หน่วยงานควรจัดโครงการ “แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน (Inter-agency Learning Exchange)” เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้งานการพัฒนาระบบและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น บ้านพักเด็กและครอบครัว ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ และสถานสงเคราะห์คนพิการ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและแนวทางแก้ไขปัญหามาซึ่งกันและกัน อันจะช่วยสร้างเครือข่ายการทำงาน ความเข้าใจร่วม และเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. การเสริมสร้างแรงสนับสนุนทางอารมณ์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านหน้า ควรจัดตั้ง “กลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer Support Group)” สำหรับนักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ที่ทำงานกับผู้ประสบปัญหาสังคม เพื่อเป็นพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การให้กำลังใจ และการเยียวยาความเครียดจากงานที่มีความซับซ้อนทางอารมณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายทั้งด้านประเภทหน่วยงาน ลักษณะงาน และพื้นที่ภูมิภาค เพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุม เป็นตัวแทนประชากรที่แท้จริง และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อความแข็งแกร่งทางจิตใจ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และกลยุทธ์การจัดการความเครียด เพื่อให้เข้าใจปัจจัยเชิงระบบที่มีผลต่อการพัฒนาความแข็งแกร่งทางจิตใจอย่างรอบด้าน

3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยผสมผสานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถอธิบายพฤติกรรม ทศนคติ และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริเดช พาหุยุทธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชา นนทะปल्ली ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย และประธานกรรมการสอบการศึกษานี้ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจทานอย่างละเอียดรอบคอบด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนงานวิจัยครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาพรรณ นันทะเสน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นนทิมา สิริเกียรติกุล ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ และตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบวัด จนทำให้เครื่องมือวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณ บุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างยิ่ง อันเป็นประโยชน์สำคัญต่อการศึกษาครั้งนี้

ท้ายที่สุด ข้าพเจ้าขออุทิศคุณค่าและประโยชน์ของการศึกษานี้แด่ บิดา มารดา และครอบครัว อันเป็นกำลังใจสำคัญที่คอยสนับสนุนและอยู่เคียงข้างด้วยความรักและความเข้าใจ รวมถึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและสนับสนุน จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2566). *ข้อมูลการแบ่งภูมิภาคของประเทศไทย*. สืบค้นจาก www.dopa.go.th
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman and Company.
- Baumeister, R. F., & Heatherton, T. F. (1996). Self-regulation failure: An overview. *Psychological Inquiry*, 7(1), 1–15. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0701_1
- Clough, P. J., Earle, K., & Sewell, D. (2002). *Mental toughness: The concept and its measurement*. In I. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology* (pp. 32–45). Thomson.
- Clough, P. J., & Strycharczyk, D. (2012). *Developing mental toughness: Improving performance, wellbeing and positive behaviour in others*. Kogan Page.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cohen, S., & Syme, S. L. (Eds.). (1985). *Social support and health*. Academic Press.
- Cohen, S., Underwood, L. G., & Gottlieb, B. H. (Eds.). (2000). *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists*. Oxford University Press.
- Cooley, C. H. (1909). *Social organization: A study of the larger mind*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Cowden, R. G. (2016). The relationship between social support, mental toughness, and psychological well-being in employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 312–327. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-02-2016-0015>
- Elias, M. J., & Haynes, N. M. (2008). Social competence, social support, and academic achievement in minority, low-income, urban elementary school children. *School Psychology Quarterly*, 23(4), 474–495. <https://doi.org/10.1037/1045-3830.23.4.474>
- Gerber, M., Kalak, N., Lemola, S., Clough, P. J., Perry, J. L., Pühse, U., & Brand, S. (2018). Are adolescents with high mental toughness levels more resilient against stress? *Stress and Health*, 34(5), 621–631. <https://doi.org/10.1002/smi.2837>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

- Gucciardi, D. F., Hanton, S., Gordon, S., Mallett, C. J., & Temby, P. (2015). The concept of mental toughness: Tests of dimensionality, nomological network, and traitness. *Journal of Personality*, 83(1), 26–44. <https://doi.org/10.1111/jopy.12079>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lee, J., & Kim, H. (2023). The mediating role of psychological well-being in the relationship between mental toughness, job satisfaction, and organizational commitment. *Asian Journal of Business and Psychology*, 4(2), 45–58.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Nasurdin, A. M., Ahmad, N. H., & Tan, C. L. (2018). The role of social support in the relationship between job stress and job performance among Malaysian nurses. *Journal of Management Development*, 37(5), 363–386. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0205>
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2023). The effect of work-life balance and social competence on the psychological well-being of public service employees. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 6(2), 38–52. <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v6i2.1287>
- Orgambidez, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2022). *Social support and job satisfaction in nursing staff: The mediating role of role ambiguity*. *Applied Nursing Research*, 65, 151572. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2022.151572>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Turkington, J., Tinlin-Dixon, P., & St Clair-Thompson, H. (2023). A mixed-method exploration of mental toughness, perceived stress and quality of life in mental health workers. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 30(8), 2230–2242. <https://doi.org/10.1111/jpm.12990>

ผู้เขียนบทความ

นางสาวรัศมิ์ สิริลาภพูนผล นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการให้การปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร Email: 6612671015@ru.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูริเดช พาหุยุทธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการให้การปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร Email: phurided@ru.ac.th



ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษาในระดับปริญญาตรี

THE EFFECTS OF GROUP ACTIVITIES ON THE PUBLIC MIND OF UNDERGRADUATE STUDENT LEADERS

สมชาย นวนกลาง, สุภาวดี วิสุวรรณ
SOMCHAI NUANKLANG, SUPAWADEE WISUWAN
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
FACULTY OF EDUCATION NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: September 1, 2025

Revised: September 24, 2025

Accepted: September 26, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษา 2) เปรียบเทียบจิตสาธารณะของกลุ่มทดลอง ระยะเวลาก่อนและหลังการทดลอง และ 3) เปรียบเทียบจิตสาธารณะระยะหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบวิจัยกึ่งทดลอง ประชากร คือ ผู้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่สังกัดองค์การนักศึกษาภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 360 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบยกลกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยแบ่งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมกลุ่ม โดยจัดกิจกรรมทั้งหมด 12 ครั้ง และแบบสอบถามจิตสาธารณะ มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง .20 ถึง .76 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .947 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการทดลองนักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนจิตสาธารณะสูงกว่า ก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) หลังการทดลองนักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนจิตสาธารณะสูงกว่า นักศึกษากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: จิตสาธารณะ กิจกรรมกลุ่ม ผู้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to examine the public-mindedness of student leaders, (2) to compare the public-mindedness of the experimental group before and after the experiment, and (3) to compare the public-mindedness of the experimental and control groups after the experiment. This study employed a quantitative research design using a quasi-experimental approach. The population consisted of 360 undergraduate student leaders affiliated with the Regular Student Organizations of Nakhon Ratchasima Rajabhat University in the academic year 2025. The sample was obtained through cluster random sampling, comprising 40 students in

the experimental group and 40 students in the control group. The research instruments included a group activity program consisting of 12 sessions and a public-mindedness questionnaire, with item validity ranging from .20 to .76 and an overall reliability coefficient of .947. The statistical methods used for data analysis were the mean, standard deviation, and t-test.

The results revealed that: (1) after the experiment, the experimental group had significantly higher public-mindedness scores than before the experiment at the .01 level of statistical significance, and (2) after the experiment, the experimental group had significantly higher public-mindedness scores than the control group at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Public-mindedness, Group activities, Undergraduate student leaders

บทนำ

จิตสาธารณะถือเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมยุคปัจจุบัน เพราะสะท้อนถึงการที่บุคคลไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเท่านั้น แต่ยังตระหนักถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดี การมีจิตสาธารณะจึงเป็นเสมือนเกราะป้องกันทางสังคมที่ช่วยให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ เกื้อกูลกัน และลดความขัดแย้งลงได้ มูลนิธิยุวพัฒน์ (2562) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า จิตสาธารณะมิได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงนามธรรม แต่สามารถสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมที่จับต้องได้ในชีวิตประจำวัน เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การดูแลสุขภาพทรัพย์สินสาธารณะ การเคารพสิทธิของผู้อื่น ตลอดจนการออกกำลังกายแรงใจช่วยเหลือสังคมตามกำลังความสามารถ พฤติกรรมเหล่านี้แม้จะดูเล็กน้อย แต่ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างสังคมให้มีความมั่นคงและเข้มแข็งมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สภาพสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็ว ทำให้ผู้คนจำนวนไม่น้อยหันมาให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม (สุนีย์ นิ้มกลาง และประยุทธ์ ไทยธานี, 2565) สิ่งนี้ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมปัจเจกนิยม การแยกตัวออกจากสังคม และการขาดความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้ ดวงดาว พรพิรม (2558) ยังชี้ว่า แนวโน้มดังกล่าวได้ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง ความไม่เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน รวมถึงอาชญากรรมและคอร์รัปชันที่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ สถานการณ์เช่นนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการขาดรากฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่มีคุณธรรมและความมั่นคง กล่าวคือ การขาดจิตสาธารณะของพลเมือง หากขาดซึ่งจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม สังคมก็จะเผชิญกับภาวะเสื่อมถอยทางคุณธรรม ขาดความร่วมมือ และไร้พลังในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในทางกลับกัน หากสามารถปลูกฝังและเสริมสร้างจิตสาธารณะได้อย่างเป็นระบบ ย่อมช่วยให้สังคมเกิดความเข้มแข็ง มีพลเมืองที่เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และพร้อมร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อสร้างสังคมที่มีความสงบสุขและมั่นคงอย่างแท้จริง

จิตสาธารณะยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้สังคมสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนได้ หากพลเมืองมีจิตสาธารณะ สังคมจะเกิดการร่วมแรงร่วมใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565) ชี้ว่า พลเมืองที่มีจิตสาธารณะไม่เพียงช่วยลดปัญหาสังคม แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมทางสังคม และทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน สุนีย์ นิ้มกลาง (2564) พบว่า นักศึกษาไทยจำนวนไม่น้อยยังขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่พลเมือง ขาดความรับผิดชอบต่อสังคม และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ปัญหาเหล่านี้ถือเป็นความท้าทายของระบบอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ แต่ยังคงต้องเป็นผู้ที่มี

คุณธรรมและพร้อมอุทิศตนเพื่อส่วนรวม หากปราศจากการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองแล้ว นักศึกษา จะไม่สามารถเติบโตไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง ในบริบทของนักศึกษา กฤติมา ศรีสว่าง (2567) อธิบายว่า วัยนักศึกษาเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญที่สุดของชีวิต เพราะเป็นวัยที่บุคคล กำลังพัฒนาความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง การปลูกฝังจิตสาธารณะในช่วงวัยนี้ จึงเปรียบเสมือนการวางรากฐานให้กับการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้นำนักศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นแกนนำและผู้กำหนดทิศทางการกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ผู้นำนักศึกษาที่มีจิตสาธารณะไม่เพียง ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อส่วนรวมเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นต้นแบบที่ดีแก่เพื่อนนักศึกษา ทำให้เกิดการ ถายทอดค่านิยมด้านความเสียสละ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ “กิจกรรมกลุ่ม” ได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างจิตสาธารณะ เนื่องจากเปิดโอกาสให้ นักศึกษาได้เรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วม การตัดสินใจร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ งานวิจัย หลายฉบับสนับสนุนผลเชิงประจักษ์ เช่น พาสนา นิยมบัตรเจริญ (2551) พบว่าโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสามารถ พัฒนาความสามารถในการตั้งเป้าหมายและการมีส่วนร่วมของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ รายงานว่ากิจกรรมกลุ่ม เชิงจิตวิทยาเชิงบวกช่วยเพิ่มระดับความภาคภูมิใจและความรู้สึกขอบคุณในหมู่นักศึกษาวัยรุ่นอย่างชัดเจน กิจกรรมกลุ่ม จึงถือเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการส่งเสริมคุณธรรมและจิตสาธารณะ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้นำนักศึกษา ซึ่งสามารถ นำประสบการณ์จากกิจกรรมไปขยายผลสู่การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความรับผิดชอบภายใน มหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น การจัดกิจกรรมกลุ่มจึงถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เปิด โอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมกลุ่ม การเรียนรู้เชิงปฏิบัตินี้ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกฝนทักษะการทำงานเป็นทีม การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การรับฟังอย่างมีเหตุผล และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการก่อรูปจิตสาธารณะในตัว นักศึกษา เพราะทำให้ตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานเพื่อส่วนรวม และเห็นผลลัพธ์ของความร่วมมือที่เกินกว่า ความสำเร็จส่วนบุคคล กิจกรรมกลุ่มยังเป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และ พฤติกรรม โดยสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของผู้วิจัยที่กำหนดให้กิจกรรมกลุ่มมี 4 เทคนิค คือ เกม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง และการอภิปรายกลุ่ม ซึ่งแต่ละเทคนิคมีเป้าหมายในการสร้างประสบการณ์ทางสังคมที่แตกต่างกัน แต่ล้วนมุ่งไปสู่การพัฒนาจิตสาธารณะ เช่น การฝึกการตัดสินใจเชิงสังคม การเข้าใจผู้อื่น การวิเคราะห์ปัญหา และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำนักศึกษาได้ผ่านกระบวนการดังกล่าว จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับ ความคิด (Cognitive) ความรู้สึก (Affective) และการกระทำ (Behavioral) ที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม จิตสาธารณะ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษา เนื่องจาก ผู้นำนักศึกษาเป็นกลุ่มที่มีบทบาทในการกำหนดบรรทัดฐานและสร้างวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย หากสามารถพัฒนา ผู้นำนักศึกษาให้มีคุณลักษณะจิตสาธารณะได้อย่างเข้มแข็ง ก็จะช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งความเสียสละ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในสังคมในวงกว้างต่อไป อันจะทำให้สถาบันอุดมศึกษาไม่เพียงทำหน้าที่ ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ แต่ยังผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการ สร้างสังคมไทยที่เข้มแข็งและยั่งยืนในอนาคต

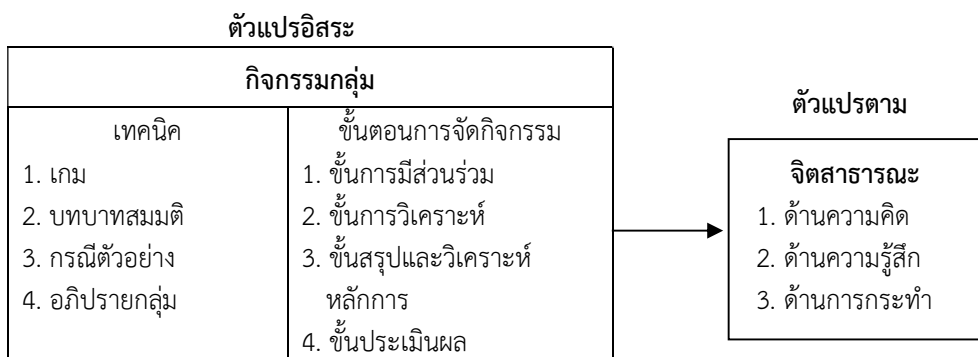
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระยะเวลาก่อนและหลังการทดลอง เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

2. เพื่อเปรียบเทียบจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษาในกลุ่มทดลอง ระยะก่อนและหลังการทดลองเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
3. เพื่อเปรียบเทียบจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษาในกลุ่มทดลอง ระยะหลังการทดลองเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่ม เพื่อนำมาพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม 4 เทคนิค ได้แก่ เกม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง และอภิปรายกลุ่ม ผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการมีส่วนร่วม 2) ขั้นการวิเคราะห์ 3) ขั้นสรุปและวิเคราะห์หลักการ และ 4) ขั้นการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่สะท้อนถึงจิตสาธารณะ ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1989) เป็นกรอบแนวคิดหลัก เนื่องจากทฤษฎีนี้อธิบายว่าการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น การเลียนแบบ และการได้รับแรงเสริมจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการมีส่วนร่วม การปฏิบัติจริง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยผู้วิจัยแบ่งจิตสาธารณะออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความคิด การตระหนักรู้ถึงประโยชน์ของส่วนรวม การคำนึงถึงการดูแลรักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และการเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้านความรู้สึก ความเต็มใจในการช่วยเหลือและแบ่งปันให้แก่ผู้อื่น ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม ด้านการกระทำ การแสดงออกผ่านการกระทำที่รับผิดชอบต่อสังคม กิจกรรมแต่ละเทคนิคมีเป้าหมายดังนี้ เกม ส่งเสริมการตัดสินใจเชิงสังคมและการแก้ปัญหาร่วมกัน บทบาทสมมติ พัฒนาความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กรณีตัวอย่าง กระตุ้นการวิเคราะห์สถานการณ์และจิตสำนึกต่อส่วนรวม อภิปรายกลุ่ม ฝึกการสื่อสาร การรับฟัง และการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ดังกรอบแนวคิดในภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยกึ่งทดลอง ใช้แบบแผนการทดลองแบบแบบสุ่ม มีกลุ่มควบคุม และมีการประเมินก่อน-หลัง (Randomized Control Group Pretest-Posttest Design) โดยแบ่งเป็นกลุ่มควบคุม คือ สภานักศึกษาภาคปกติ และกลุ่มทดลอง คือ องค์การบริหารนักศึกษาภาคปกติ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่สังกัดองค์การนักศึกษา ภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 9 องค์การ องค์การละ 40 คน รวม 360 คน ได้แก่ องค์การบริหารนักศึกษาภาคปกติ สภานักศึกษาภาคปกติ สโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์ สโมสรนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สโมสรนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สโมสรนักศึกษาคณะวิทยาการ การจัดการ สโมสรนักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ สโมสรนักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และสโมสรนักศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่สังกัดในองค์การนักศึกษา ภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม (Cluster random sampling) คือ องค์การบริหารนักศึกษาภาคปกติ จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำนวน 40 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดกิจกรรมกลุ่ม ผู้วิจัยสร้างแผนการจัดกิจกรรมกลุ่มให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ วิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งแผนการจัดกิจกรรมที่สร้างขึ้นมี องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ชื่อเรื่อง กิจกรรม วัตถุประสงค์เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม อุปกรณ์ วิธีดำเนินการและ การประเมินผล โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม 4 เทคนิค แบ่งเป็น เกม บทบาทสมมติกรณีตัวอย่าง และอภิปรายกลุ่ม สำหรับ ขั้นตอนการจัด กิจกรรมมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นการมีส่วนร่วม ขั้นที่ 2 ขั้นการวิเคราะห์ ขั้นที่ 3 ขั้น การสรุปและ ประยุกต์หลักการ และขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผล ผู้วิจัยนำแผนการจัดกิจกรรมกลุ่มที่สร้างขึ้นเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ของวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรม โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน และให้ความเห็นว่ากิจกรรมมี ความเหมาะสมสามารถนำไปทดลองใช้ได้ แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้น นำแผนการจัดกิจกรรม กลุ่มที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้นำนักศึกษามิลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ สโมสรนักศึกษา คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 40 คน พบว่า กิจกรรมต้องปรับเวลาจากเดิม 45 นาที เป็น 60 นาที และปรับ การใช้ภาษาของผู้วิจัยในช่วงระหว่างนำกิจกรรม

2.2 แบบสอบถามจิตสาธารณะ ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามจิตสาธารณะจาก ศตวรรษ มะละแหม (2563) ซึ่งเป็นแบบวัดจิตสาธารณะประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหรือการกระทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ ต่อสาธารณะ ด้านความความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อส่วนรวม ด้านการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม ด้านหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ด้านความรักความเอื้ออาทรและความสามัคคี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามให้ สอดคล้องกับจิตสาธารณะ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก ด้านการกระทำ โดยลักษณะเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (ชิตชนก เสงเชาว์ 2539) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน, เห็นด้วยมาก ให้คะแนน 4 คะแนน, เห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน, เห็นด้วยน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน, และเห็นด้วย น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 15 ข้อ รวม 45 ข้อ การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ย ของระดับจิตสาธารณะ คือ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 นักศึกษามีจิตสาธารณะในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 นักศึกษามีจิตสาธารณะในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 นักศึกษามีจิตสาธารณะในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 นักศึกษามีจิตสาธารณะในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 นักศึกษามีจิตสาธารณะในระดับน้อยที่สุด หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามจิตสาธารณะ โดยนำแบบสอบถามจิตสาธารณะ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเหมาะสมทางด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Object:IOC) ของแบบสอบถามจิตสาธารณะ ค่า (IOC) ที่ระหว่าง 0.67-

1.00 นำแบบสอบถามจิตสาธารณะไปทดลองใช้ (Try out) เก็บข้อมูลกับสโมสรนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .20 ถึง .76 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ และวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ ของแบบสอบถามจิตสาธารณะ (Reliability) โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเท่ากับ .947

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการแบ่งกลุ่มทดลอง คือ องค์การบริหารนักศึกษาภาคปกติ และกลุ่มควบคุม คือ สโมสรนักศึกษาภาคปกติ อย่างละจำนวนเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 40 คน ก่อนการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม ผู้วิจัยได้ให้ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามวัดจิตสาธารณะ เพื่อเก็บข้อมูลก่อนทดลอง (Pre-test) จากนั้นกลุ่มทดลองจะได้รับการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ออกแบบไว้รวม จำนวน 12 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย ได้แก่ เกม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง และการอภิปรายกลุ่ม เพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะทั้ง 3 ด้าน คือ ความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ในขณะที่กลุ่มควบคุมไม่ได้รับกิจกรรมใดเพิ่มเติมระหว่างช่วงเวลาเดียวกัน เมื่อจบการจัดกิจกรรมกลุ่ม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังทดลอง (Post-test) โดยใช้แบบสอบถามเดิมกับทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อนำข้อมูลไปเปรียบเทียบและวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจิตสาธารณะก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลอง และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจิตสาธารณะหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์จิตสาธารณะของนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลองเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มด้วย ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 เปรียบเทียบจิตสาธารณะของนักศึกษาของกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการทดลองเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม โดยการทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for dependent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 คือ หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีจิตสาธารณะสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 เปรียบเทียบจิตสาธารณะของนักศึกษาหลังการทดลองเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test for independent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 คือ หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีจิตสาธารณะสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที่แบบ Dependent Samples t-test และ Independent Samples t-test โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลด้วยการตรวจสอบการแจกแจงปกติด้วย One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Weiss, 2019)

ผลการวิจัย

การศึกษาจิตสาธารณะของนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง การทดสอบการแจกแจงปกติปกติ (Weiss, 2019) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทดสอบโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที่ แสดงผลปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนจิตสภาวะก่อนการทดลองของผู้นำนักศึกษา ระหว่างกลุ่มทดลอง (n = 40) กับกลุ่มควบคุม (n = 40)

จิตสภาวะ	การประเมิน	M	SD	T	P
ด้านความคิด	กลุ่มทดลอง	2.78	.83	1.10	.274
	กลุ่มควบคุม	2.76	.79		
ด้านความรู้สึก	กลุ่มทดลอง	2.77	.81	.25	.800
	กลุ่มควบคุม	2.77	.79		
ด้านการกระทำ	กลุ่มทดลอง	2.76	.92	1.70	.096
	กลุ่มควบคุม	2.75	.91		
รวม 3 ด้าน	กลุ่มทดลอง	2.77	.84	1.40	.169
	กลุ่มควบคุม	2.76	.82		

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการเปรียบเทียบคะแนนจิตสภาวะก่อนการทดลองของผู้นำนักศึกษาในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และผู้นำนักศึกษาในกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ไม่แตกต่างกันที่ ระดับ .01

ตารางที่ 2 คะแนนจิตสภาวะของนักศึกษาในกลุ่มทดลอง (n = 40) และ กลุ่มควบคุม (n = 40)

จิตสภาวะ	กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง		ระดับ	หลังทดลอง		ระดับ
		M	SD		M	SD	
ด้านความคิด	กลุ่มทดลอง	2.78	.83	ปานกลาง	4.29	.40	มากที่สุด
	กลุ่มควบคุม	2.76	.79	ปานกลาง	2.05	.44	น้อย
ด้านความรู้สึก	กลุ่มทดลอง	2.77	.81	ปานกลาง	4.23	.41	มากที่สุด
	กลุ่มควบคุม	2.77	.79	ปานกลาง	2.17	.49	น้อย
ด้านการกระทำ	กลุ่มทดลอง	2.76	.92	ปานกลาง	4.25	.41	มากที่สุด
	กลุ่มควบคุม	2.75	.91	ปานกลาง	2.08	.59	น้อย
รวม 3 ด้าน	กลุ่มทดลอง	2.77	.84	ปานกลาง	4.25	.39	มากที่สุด
	กลุ่มควบคุม	2.76	.82	ปานกลาง	2.10	.30	น้อย

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้นำนักศึกษา ก่อนทดลองเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม มีจิตสภาวะในภาพรวมทั้ง 3 ด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีจิตสภาวะอยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.77 และ 2.76 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่ม ทดลองมีจิตสาธารณะอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน โดยส่วนใหญ่มีจิตสาธารณะด้านความคิด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึก และด้านการกระทำ ($M = 2.78, 2.77$ และ 2.76 ตามลำดับ) สำหรับกลุ่มควบคุมมีจิตสาธารณะอยู่ใน ระดับปานกลางทั้ง 3 ด้านเช่นเดียวกัน โดยส่วนใหญ่มีจิตสาธารณะความรู้สึก รองลงมา ได้แก่ ด้านความคิด และด้านการกระทำ ($M = 2.77, 2.76$ และ 2.75 ตามลำดับ) สำหรับผู้่นำนักศึกษาหลังทดลองเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม มีจิตสาธารณะในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีจิตสาธารณะ ด้านความคิด รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระทำ และความรู้สึก ($M = 4.29, 4.25$ และ 4.23 ตามลำดับ) สำหรับกลุ่มควบคุมมีจิตสาธารณะอยู่ใน ระดับน้อย ทั้ง 3 ด้าน โดยส่วนใหญ่มีจิตสาธารณะความรู้สึก รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระทำ และด้านความคิด ($M = 2.17, 2.08$ และ 2.05 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนจิตสาธารณะของนักศึกษาในกลุ่มทดลอง ($n = 40$) ก่อนและหลังการทดลอง

จิตสาธารณะ	ระยะการ ประเมิน	M	SD	T-test	P=value
ด้านความคิด	หลังทดลอง	4.29	.40	-12.11**	.000
	ก่อนทดลอง	2.78	.83		
ด้านความรู้สึก	หลังทดลอง	4.23	.41	-12.44**	.000
	ก่อนทดลอง	2.77	.81		
ด้านการกระทำ	หลังทดลอง	4.25	.41	-11.03**	.000
	ก่อนทดลอง	2.76	.92		
รวม 3 ด้าน	หลังทดลอง	4.25	.39	12.09**	.000
	ก่อนทดลอง	2.77	.84		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจิตสาธารณะในภาพรวม 3 ด้าน และรายด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านการกระทำ ของกลุ่มทดลองระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนจิตสาธารณะหลังการทดลองของนักศึกษา ระหว่างกลุ่มทดลอง ($n = 40$) และกลุ่มควบคุม ($n = 40$)

จิตสาธารณะ	การประเมิน	M	SD	T-test	P=value
ด้านความคิด	กลุ่มทดลอง	4.29	.40	24.66**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.05	.44		

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนจิตสาธารณะหลังการทดลองของนักศึกษา ระหว่างกลุ่มทดลอง (n = 40) และกลุ่มควบคุม (n = 40) (ต่อ)

จิตสาธารณะ	การประเมิน	M	SD	T-test	P=value
ด้านความรู้สึกรู้สึก	กลุ่มทดลอง	4.23	.41	19.69**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.17	.49		
ด้านการกระทำ	กลุ่มทดลอง	4.25	.41	19.22**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.08	.59		
รวม 3 ด้าน	กลุ่มทดลอง	4.25	.39	27.64**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.10	.30		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า หลังการทดลองคะแนนจิตสาธารณะ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก ด้านการกระทำ และโดยรวม ของนักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 4.29, 4.23, 4.25 และ 4.25 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .40, .41, .41 และ .39 ตามลำดับ ส่วนนักศึกษากลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย 2.05, 2.17, 2.08 และ 2.10 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .44, .49, .59 และ .30 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม พบว่า หลังการทดลองนักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย ทั้งรายด้านและโดยรวมสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษา สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. หลังการทดลองนักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนจิตสาธารณะสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีจิตสาธารณะสูงกว่าก่อนการทดลอง” ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าแผนการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเกิดการพัฒนาจิตสาธารณะทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านการกระทำ พัฒนาการดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมกลุ่มซึ่งถูกออกแบบอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างมวลประสบการณ์ที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม การจัดกิจกรรมกลุ่มในการวิจัยนี้มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนคิดร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1986) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ของบุคคลเกิดขึ้นจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น การเลียนแบบ และแรงเสริมทางสังคม ภายใต้กลไกที่เรียกว่า reciprocal determinism ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคมล้วนมีผลต่อการพัฒนาแนวคิดและพฤติกรรมของผู้เรียน กิจกรรมกลุ่มที่ใช้ยังครอบคลุมเทคนิคที่หลากหลาย ได้แก่ เกม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง และการอภิปรายกลุ่ม โดยแต่ละเทคนิคมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างจิตสาธารณะในมิติที่แตกต่างกัน เกมช่วยให้นักศึกษาได้เผชิญสถานการณ์สมมติที่ต้องตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการตระหนักถึงผลของพฤติกรรมที่มีต่อส่วนรวมและเรียนรู้คุณค่าของการทำงานเพื่อสังคม บทบาทสมมติเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สวมบทบาทใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและ

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กรณีตัวอย่างกระตุ้นให้นักศึกษาฝึกการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในบริบทที่ใกล้เคียงชีวิตจริง ทำให้การเรียนรู้มีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ส่วนการอภิปรายกลุ่มช่วยสร้างบรรยากาศแห่งประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เคารพความแตกต่าง และร่วมกันสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่อสังคม ผลการวิจัยดังกล่าวยังได้รับการสนับสนุนจากงานของประทีป แสงเปี่ยมสุข (2545) ที่เสนอให้การจัดกิจกรรมมีความสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพาสนา นิยมบัตร์เจริญ (2551) ซึ่งพบว่ากิจกรรมกลุ่มสามารถส่งเสริมทักษะทางสังคมและความสามารถในการตั้งเป้าหมายของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ตลอดจนงานของ Gabana และคณะ (2020) ที่ชี้ว่ากิจกรรมกลุ่มเชิงจิตวิทยาเชิงบวกช่วยเพิ่มระดับความภาคภูมิใจและความรู้สึกขอบคุณในกลุ่มเยาวชนอย่างเด่นชัด เมื่อพิจารณาโดยรวมจึงเห็นได้ชัดว่ากิจกรรมกลุ่มมีศักยภาพในการพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาในทุกมิติ ทั้งความคิด ความรู้สึก และการกระทำ จนสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและพร้อมจะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสังคมด้วยจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

ดังนั้น ผลการวิจัยในข้อที่ 1 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่ากิจกรรมกลุ่มที่ออกแบบโดยมุ่งส่งเสริมจิตสาธารณะของนักศึกษาในทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านการกระทำ สามารถทำให้นักศึกษาเกิดการพัฒนารอบด้าน ทั้งในระดับการตระหนักรู้ภายในและการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวม เนื้อหาของกิจกรรมที่ใช้ประกอบการวิจัยล้วนมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ตรง เช่น กิจกรรม “เกม” ที่สร้างสถานการณ์สมมติให้ผู้เรียนต้องตัดสินใจร่วมกัน ทำให้นักศึกษาเรียนรู้ผลกระทบของพฤติกรรมต่อส่วนรวมและเกิดการตระหนักถึงคุณค่าของการเสียสละเพื่อส่วนรวม กิจกรรม “บทบาทสมมติ” เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สวมบทบาทในสถานการณ์ใกล้เคียงความจริง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผู้อื่นและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจอย่างลึกซึ้ง ขณะที่กิจกรรม “กรณีตัวอย่าง” ช่วยกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่ใกล้เคียงชีวิตจริง ทำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้เข้ากับการปฏิบัติจริงเพื่อส่วนรวม และกิจกรรม “การอภิปรายกลุ่ม” สร้างบรรยากาศแห่งประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังมุมมองที่แตกต่าง และร่วมกันสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่อสังคม การพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทั้งสี่เทคนิคนี้แสดงถึงความสอดคล้องกับผลการวิจัยของพาสนา นิยมบัตร์เจริญ (2551) ที่ชี้ว่าการจัดกิจกรรมกลุ่มส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมจิตสาธารณะของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกฝนพฤติกรรมในสถานการณ์จำลอง ซึ่งสามารถช่วยเสริมสร้างทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน เช่นเดียวกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำนักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ ทักษะชีวิต และพฤติกรรมสังคมในเชิงบวก ทั้งจากการฝึกการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนคิดร่วมกับเพื่อน ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง

2. จากผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง นักศึกษากลุ่มทดลองมีระดับจิตสาธารณะสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มได้รับการพัฒนาจิตสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการทดลอง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของแผนกิจกรรมกลุ่มที่วางไว้ และในระหว่างการจัดกิจกรรมกลุ่มสามารถสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษาได้อย่างชัดเจน ทั้งจากทัศนคติ คำพูด และการกระทำที่สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะเพิ่มมากขึ้นได้แก่

2.1 จิตสาธารณะด้านความคิด ผู้นำนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มมีพัฒนาการด้านความคิดเกี่ยวกับจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกที่มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม ซึ่งสามารถสังเกตได้จากกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสะท้อนคุณค่าในตนเอง กิจกรรมหนึ่งที่มีความโดดเด่นในการส่งเสริมด้านความคิด คือกิจกรรม “สถานการณ์จำลอง:

ตัดสินใจอย่างไร” โดยกิจกรรมนี้เปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาได้อภิปรายและตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ซึ่งต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์เหตุผลอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคม

จากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยพบว่า นักศึกษาหลายคนแสดงออกถึงการมีจิตสำนึก ต่อส่วนรวม เช่น การเสนอแนวทางการตัดสินใจที่ไม่ได้ยึดถือเพียงผลประโยชน์ของตนเองแต่คำนึงถึงผลกระทบต่อเพื่อนร่วมกลุ่ม และสังคมโดยรวม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล การเคารพความแตกต่าง และการมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ต่อประเด็นสาธารณะสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาทางความคิดเกี่ยวกับจิตสาธารณะที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่องพฤติกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้ สามารถเกิดขึ้นได้ผ่านการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นและผลลัพธ์ที่ตามมา ซึ่งในกิจกรรมกลุ่ม ผู้ศึกษาได้เรียนรู้ ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ รับฟัง และร่วมมือกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและค่านิยม ที่เอื้อต่อการมีจิตสาธารณะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริธร ศรีจันทน์ (2557) ที่กล่าวว่าจิตสาธารณะ คือการแสดงออกที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมทั้งกาย วาจา และใจ โดยมีความสำนึกยึดมั่นในคุณธรรมและ จริยธรรมที่พึงาม รวมถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความเสียสละโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

พฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาที่ปรากฏ เช่น การเสนอความคิดเห็นเพื่อส่วนรวมการแสดงออกถึง ความรับผิดชอบต่อกลุ่ม และการใช้เหตุผลเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันล้วนเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อน พัฒนาการของจิตสาธารณะด้านความคิดอย่างเด่นชัดจากองค์ประกอบข้างต้น แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมกลุ่มที่เน้น การวิเคราะห์ปัญหาการตัดสินใจ และการสะท้อนคิด มีผลต่อการพัฒนาจิตสาธารณะด้านความคิดอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้ผู้นำนักศึกษาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนในฐานะพลเมืองที่ดี และสามารถคิดเชิงระบบเพื่อสร้างสรรค์สิ่ง ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2.2 จิตสาธารณะด้านความรู้สึก นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มมีพัฒนาการด้านจิตสาธารณะในมิติ ของความรู้สึกเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การเข้าใจความรู้สึกของ สมาชิกในกลุ่ม และการมีอารมณ์ร่วมในการร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวปรากฏอย่างเด่นชัดใน กิจกรรม “บทบาทสมมติ: ถ้าฉันเป็นเขา” ที่ออกแบบให้ผู้เข้าร่วมสวมบทบาทเป็นผู้อื่นที่อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ ความยากลำบากหรือการตัดสินใจเพื่อส่วนรวม ซึ่งกิจกรรมนี้ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษานักศึกษาได้ฝึกการมองโลกจาก มุมมองของผู้อื่น และได้สัมผัสกับอารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม

การสังเกตการณ์ของผู้วิจัยระหว่างกิจกรรมพบว่า นักศึกษาหลายคนมีพฤติกรรมการรับฟังอย่าง ตั้งใจ การพูดอย่างอ่อนโยน และการแสดงความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะของการมีจิตสาธารณะ ในมิติด้านอารมณ์ ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงดาว พรทิพร (2561) ที่อธิบายว่าจิตสาธารณะด้านความรู้สึก คือความตระหนักรู้ในคุณค่าของการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อเฟื้อ เกิดจากความรู้สึก รัก ห่วงใย และเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ในสังคม นอกจากนี้ แนวคิดของ Bandura (1986) ก็สามารถสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวได้ โดยระบุว่าการเรียนรู้ทาง สังคมเกิดขึ้นผ่านกระบวนการการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรม ของผู้อื่น เมื่อผู้เรียนได้เห็นพฤติกรรมที่แสดงถึง ความเห็นอกเห็นใจ การให้กำลังใจ และการช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม ย่อมส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นในการปรับ พฤติกรรมของตนให้เหมาะสมและเอื้อต่อส่วนรวม พฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาที่กล่าวคำปลอบโยนเมื่อตนเอง หรือผู้อื่นตกอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก การแสดงความเห็นใจเมื่อเห็นเพื่อนเหนื่อยล้า หรือการสมัครใจช่วยเหลือ ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ล้วนเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของจิตสาธารณะในมิติทาง อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญ

2.3 จิตสาธารณะด้านการกระทำ จากการดำเนินกิจกรรมกลุ่มตามแผนที่ผู้วิจัยออกแบบ พบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตสาธารณะในมิติของการกระทำเพิ่มมากขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในการเข้า ร่วมกิจกรรม “ภารกิจเพื่อสังคม” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง ผ่านสถานการณ์สมมุติ ที่จำลองปัญหาสังคม เช่น ความเหลื่อมล้ำ การขาดโอกาส หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม นักศึกษาแต่ละกลุ่มต้องร่วมกัน

วางแผน ตัดสินใจ และจัดการกับสถานการณ์ภายใต้เงื่อนไขของเวลาและทรัพยากรที่จำกัด ผู้วิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมมือกับสมาชิกในกลุ่ม แสดงออกถึงความเสียสละ และพร้อมที่จะลงมือช่วยเหลือโดยไม่ลังเล พฤติกรรมที่ปรากฏ เช่น การอาสาเป็นผู้นำ การแบ่งบทบาทอย่างเป็นธรรมชาติ ช่วยเหลือสมาชิกที่ประสบปัญหา ในกิจกรรม และการพยายามเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงจิตสาธารณะในด้านการกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพิมล รักษามิตร (2553) ที่กล่าวว่า จิตสาธารณะคือการแสดงออกของความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยอาศัยทั้งความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงดาว พรพิรม (2561) ที่ระบุว่า จิตสาธารณะด้านการกระทำ คือการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การเสียสละเพื่อผู้อื่น และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมซึ่งพฤติกรรมที่นักศึกษาแสดงออกในการทำกิจกรรมกลุ่มสะท้อนคุณลักษณะเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การลงมือปฏิบัติจริงผ่านสถานการณ์สมมติ ยังเป็นการสร้างประสบการณ์ตรงให้กับนักศึกษาในการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา ซึ่งล้วนเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะ และเป็นเป้าหมายสำคัญของกิจกรรมกลุ่มที่ผู้วิจัยออกแบบไว้ตามแนวคิดในกรอบแนวคิดการวิจัย

3. จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า กิจกรรมกลุ่มที่ออกแบบขึ้นตามแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1986) และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านการกระทำ โดยการพัฒนาเหล่านี้เกิดขึ้นจากกระบวนการมีส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์ และการสะท้อนคิดในสถานการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีความหมาย กิจกรรมกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยกิจกรรมที่ออกแบบอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และหลากหลาย อาทิ กิจกรรมสถานการณ์จำลอง การสวมบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม และการกิจเพื่อสังคม ซึ่งล้วนมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น รับข้อมูลสะท้อนกลับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มอย่างเท่าเทียม กระบวนการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสอดคล้องกับข้อเสนอของ Bandura (1986) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ผ่านการเลียนแบบ พฤติกรรมของผู้อื่น (modeling) การได้รับแรงเสริมทางสังคม (social reinforcement) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เมื่อพิจารณาถึงผลที่เกิดขึ้นในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความคิด นักศึกษามีพัฒนาการด้านการตระหนักรู้ต่อบทบาทของตนในสังคมและแสดงทัศนคติที่เน้นผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าตนเอง กิจกรรม "สถานการณ์จำลอง: ตัดสินใจอย่างไรดี" ช่วยเปิดมุมมองการคิดอย่างมีเหตุผลและมีจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริธร ศรีจำนงค์ (2557) ที่กล่าวว่า จิตสาธารณะคือการยึดมั่นในคุณธรรม ความเสียสละ และการเคารพความแตกต่างอย่างมีเหตุผล ด้านความรู้สึก นักศึกษาเกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นผ่านการสวมบทบาทในกิจกรรม "ถ้าฉันเป็นเขา" ซึ่งช่วยให้เรียนรู้การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงดาว พรพิรม (2561) ที่อธิบายว่า จิตสาธารณะด้านความรู้สึกคือความสามารถในการเข้าอกเข้าใจและรู้สึกร่วมกับผู้อื่น ด้านการกระทำ ผู้นักศึกษาแสดงออกถึงความเสียสละ การลงมือช่วยเหลือผู้อื่น และการทำงานร่วมกันในกิจกรรม "ภารกิจเพื่อสังคม" อย่างจริงจัง แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพิมล รักษามิตร (2553) ที่เห็นว่า จิตสาธารณะคือพฤติกรรมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสร้างสรรค์

ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ออกแบบอย่างเหมาะสมและมีกระบวนการสะท้อนคิดที่ดี ช่วยกระตุ้นให้ผู้นำนักศึกษาเกิดพฤติกรรมที่แสดงถึงจิตสาธารณะ ทั้งในระดับความคิด ความรู้สึก และการกระทำ โดยเฉพาะเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์สถานการณ์ และได้เผชิญบทบาทในบริบทที่แตกต่างจะส่งเสริมให้พวกเขาตระหนักรู้และลงมือกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

ดังนั้น การพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาควรใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือสำคัญ ควบคู่กับการออกแบบกิจกรรมที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้เกิด “มวลประสบการณ์” (collective experience) ในการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างพลเมืองที่มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กิจกรรมกลุ่มที่ออกแบบอย่างเป็นระบบและเน้นการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาจิตสาธารณะของผู้นำนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ดังนั้น ผู้ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนานักศึกษา เช่น อาจารย์ที่ปรึกษา สโมสรนักศึกษา หรือหน่วยงานกิจการนักศึกษา ควรนำกิจกรรมกลุ่มลักษณะนี้ไปประยุกต์ใช้ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือค่ายพัฒนาศักยภาพผู้นำนักศึกษา โดยเฉพาะกิจกรรมที่ใช้กระบวนการสะท้อนคิด บทบาทสมมติ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการกิจแข่งสังคม ทั้งนี้ ควรออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปลูกฝังจิตสาธารณะอย่างยั่งยืน

1.2 ควรมีการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพของผู้จัดกิจกรรม เช่น บุคลากรด้านกิจการนักศึกษา หรือรุ่นพี่แกนนำที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำกิจกรรม ให้มีความเข้าใจในหลักการส่งเสริมจิตสาธารณะผ่านกระบวนการกลุ่ม โดยเน้นการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ การให้ผู้เรียนมีบทบาทในการคิด วิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติจริง ตลอดจนสามารถใช้เทคนิคกิจกรรมที่หลากหลาย อาทิ เกม สถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมติ ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้จัดสามารถออกแบบกิจกรรมที่สร้าง “มวลประสบการณ์” (collective experience) ให้แก่ผู้เข้าร่วม และพัฒนาจิตสาธารณะได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยขยายผลในกลุ่มนักศึกษาต่างคณะ หรือนักศึกษาในมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มในบริบทที่หลากหลาย และศึกษาว่าปัจจัยด้านพื้นฐาน เช่น สาขาวิชา เพศ หรือประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษามาก่อน มีผลต่อการพัฒนาการของจิตสาธารณะหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนารูปแบบกิจกรรมกลุ่มที่เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนในบริบทต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพอย่างลึกซึ้ง โดยเน้นการเก็บข้อมูลผ่านการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือการวิเคราะห์การสะท้อนคิดของนักศึกษา เพื่อทำความเข้าใจกลไกภายในที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านจิตสาธารณะในแต่ละมิติอย่างแท้จริง ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมในอนาคตให้มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความหลากหลายของนักศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและการสนับสนุนจากคณาจารย์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนด้านวิชาการอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี วิสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และให้การสนับสนุนที่สำคัญซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งในการดำเนินงานวิจัยฉบับนี้ทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และระเบียบวิธีวิจัย อันนำไปสู่ความสำเร็จของการวิจัยอย่างมีคุณภาพและภาคภูมิใจของผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธวัชวัน อธิธินานนท์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาคนิ และรองศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ไทย

ธานี ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยอย่างรอบคอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง อันส่งผลให้การพัฒนาเครื่องมือมีความถูกต้อง และเหมาะสมตามหลักวิชาการผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อนร่วมงาน และผู้นำนักศึกษาจากองค์การบริหารนักศึกษา สถานักศึกษา ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดระยะเวลาการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่สนับสนุนให้โอกาสทางการศึกษา และปลูกฝังคุณธรรมความดีให้กับผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัว สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และบุคคลใกล้ชิดทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ สุดท้ายนี้ขอขอบคุณตนเองที่ไม่เรียนรู้ ขยัน ตั้งใจและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กฤติมา ศรีสว่าง. (2567). ผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ดวงดาว พรพรม. (2558). การศึกษาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- พาสนา นิยมบัตรเจริญ. (2551). ผลของโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการตั้งเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนโพธิสารพิทยากร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศิริธร ศรีจำนงค์. (2557). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะสำหรับนักเรียน มัธยมศึกษาตอนต้น ตูมินนวจิตตปัญญาศึกษา. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ศิริพมิล รัชชามิศรี. (2553). การศึกษาจิตสาธารณะของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ศตวรรษ มะละแหมม. (2563). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ ตามแนวคิดการเรียนรู้รับใช้สังคมและการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี. (วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนีย์ นิยมกลาง. (2564). ผลของโปรแกรมส่งเสริมการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่มีต่อจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- สุนีย์ นิยมกลาง และประยุทธ ไทยธานี. (2565). ผลของโปรแกรมส่งเสริมการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่มีต่อจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารราชพฤกษ์ 20(2), น. 179-191

ผู้เขียนบทความ

นายสมชาย นวนกลาง นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: Somchai.N@nrru.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาวดี วิสุววรรณ อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: mom_khwan@hotmail.com



กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
STRATEGY FOR EXECUTIVES TO EFFECTIVE EMPOWERMENT OF TEACHERS UNDER
NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

อภินันท์ เจริญศิริ

APHINAN CHAROENSIRI

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

OFFICE OF THE NAKHON RATCHASIMA PRIMANY EDUCATIONAL SERVICE AREA 5

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: November 24, 2025

Revised: December 26, 2025

Accepted: December 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และ 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 335 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม กำหนดกลยุทธ์จากการสนทนากลุ่มโดยใช้รูปแบบของ SWOT Matrix และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าต่ำสุด และมีความจำเป็นในการกำหนดกลยุทธ์มี 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างทีมงาน 2) กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ กลยุทธ์การสร้างภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การสร้างทีมงาน 3) ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน, ครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 5

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the current state of teacher empowerment for effective work. 2) create A Strategy for Executives to effective empowerment of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. And 3) evaluate the Strategy for Executives to effective empowerment of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. A Mixed - methods approach was employed. Qualitative data were collected via documentary analysis and interviews, while quantitative data were gathered using questionnaires. Population was 335 teachers under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 5. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation and analyzed strengths, weaknesses, opportunities, and threats. The specified strategies by using the SWOT matrix were from focus group discussion. The strategies were evaluated for appropriateness, possibility, and usefulness by experts and practitioners.

The research found that: 1) The effective empowerment of teacher conditions in the overall was in a very high level. When considering the lowest factor and the necessity; it revealed that there were 3 factors; those were motivation, leadership, and team building. 2) Strategy for Executives to effective empowerment of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 consisted of 3 main strategies: motivation, leadership, and team building. 3) The Strategy evaluation results of appropriateness, possibility, and usefulness in overall was in the highest level.

Keywords: Strategy, Empowerment, Teachers, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม เป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุขและมีคุณค่า รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และการเมืองการปกครองของประเทศ รัฐจึงมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมให้แก่ประชาชน การจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องเป็นการวางรากฐานที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิและโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ข: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมาก เนื่องจากเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา ต่อการสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอน โรงเรียนที่มีครูดี มีความรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำเพื่อผู้เรียน แต่สภาพนี้อาจจะสะดุดหยุดลงได้ เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนผู้บริหารคนใหม่เข้ามาให้ครูรู้สึกถึงความอึดอัด ไม่โปร่งใส เป็นต้น โรงเรียนจำนวนไม่น้อยอยู่ในสภาพขาดการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่ใส่ใจงานด้านวิชาการ ขาดความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตรและการปฏิรูปการศึกษา ใช้เวลาอยู่สถานศึกษาน้อยและไม่มีเวลาในการรับฟังครู ทำให้ครูที่มีความตั้งใจขาดขวัญและกำลังใจ เพราะไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทของผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริม ทั้งด้านวิชาการ

ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีแนวโน้มที่จะวางเฉยในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนระบบได้กลับมามีความกระตือรือร้นทำงานเพื่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับต้องสามารถสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ และส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพอย่างจริงจังมิใช่เพียงการทำรายงานเพื่อประเมินตนเอง โดยไม่ลงมือพัฒนาการทำงานอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 61-62) การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมในโลกไร้พรมแดนมีความก้าวหน้าเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเกี่ยวข้องส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก แม้แต่ในด้านการศึกษาก็ไม่มีการยกเว้น จึงมีความจำเป็นจะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 38-41 นอกจากนี้ Tebbitt (1993: 18-23) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ระบุปัญหาที่ชัดเจน ตัดสินใจที่ดีภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ครบถ้วน สามารถสร้างสัมพันธภาพภายในทีมที่ดี มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รู้จักจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผล และมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีอำนาจเกิดขึ้น และมีอำนาจใหม่เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากเมื่อบุคคลมีอำนาจเกิดขึ้นแล้วจะสามารถใช้อำนาจในการประยุกต์หรือปรับปรุงความสามารถของบุคคลด้วยวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ โดยที่อำนาจไม่ใช่สิ่งที่แบ่งกันได้แต่สามารถสร้างขึ้นได้ การเสริมสร้างอำนาจจึงเป็นวิธีการ ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงอำนาจที่เหมาะสม โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคคล อย่างเหมาะสมไม่มากเกินไปจนบุคคลจะรับได้ และไม่ใช้การมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่บุคคลจะพร้อมและแน่ใจว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเหมาะสมกับบุคลิกภาวะของบุคคล โดยเป้าหมายการเสริมสร้างอำนาจ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และยังมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคคลมีความรู้และทักษะย่อมตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ดีตามกระบวนการตัดสินใจ (Kanter, 1993 อ้างถึงใน สมจิต สงสาร, 2552: 22-23) สำหรับ สมชาย บุญศิริโรจน์ (2545: 34) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู เป็นกระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็เหตุปัจจัย สภาวะการณ์ วิธีการต่าง ๆ ให้เพิ่มสูงขึ้น และแสดงพลังอำนาจให้ปรากฏเป็นผลทางความคิด เป็นพฤติกรรมการทำงานหรือเป็นผลงานที่แสดงพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้าทีก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร ประวิต เอรารวรรณ์ (2548: 44) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนในการตั้งเป้าหมาย กำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนในลักษณะบูรณาการ เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ คุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถของครูแต่ละบุคคลให้เข้ากับกลุ่มหรือทีมงาน และให้สอดคล้องกับบริบทหรือสถานการณ์ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับโรงเรียน และลงมือปฏิบัติงานตามพันธะภาระรับผิดชอบ จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ของงานอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามเป้าหมายในระดับโรงเรียนที่ต้องการ นอกจากนั้น สมจิต สงสาร (2552: 12-13) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครูในมิติของผลลัพธ์ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจากผู้บริหารจนทำให้ครูมีพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความรู้สึกพอใจในงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีมและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ Scott and Jaffe (1991: 14) ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การให้แรงจูงใจและสร้าง

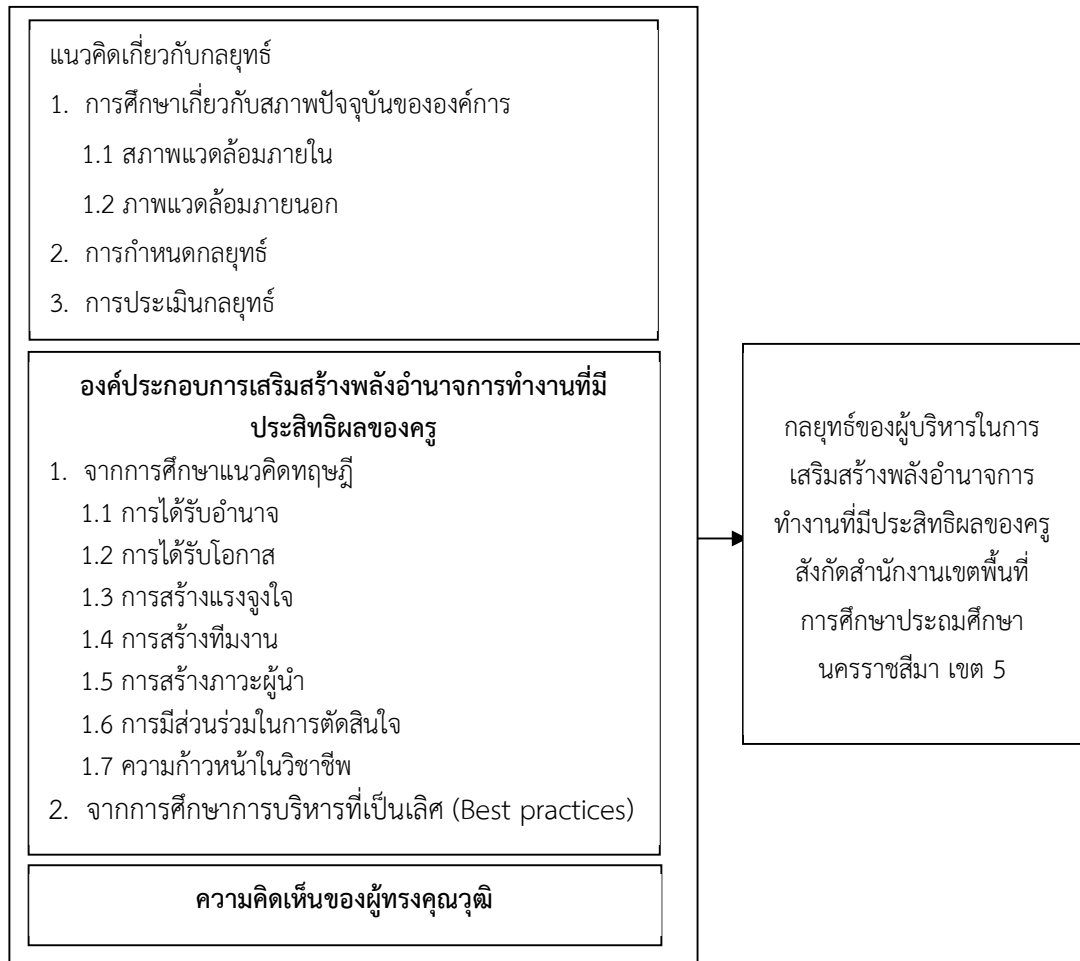
ภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กร สอดคล้องกับ Dunst (1991 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ จุลสร. 2544: 7) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ การให้อิสระในการทำงาน (Autonomy) เพื่อให้ข้าราชการได้ แสดงความสามารถของตนออกมา และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนส่งเสริม (Support) และให้โอกาส (Opportunity) เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความสนใจและความสามารถของแต่ละคน ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานทำให้บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ แล้วมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

การปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในปัจจุบันเพื่อการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกและให้เกิดประสิทธิผลและคุณภาพของการจัดการศึกษา และคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนเนื่องจากสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาในบางพื้นที่ อาทิ ด้านวิชาการ ประสบปัญหา ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างสื่อการเรียนการสอน และขาดความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์ และการคิดคำนวณ นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน พื้นฐานของความสามารถต่างกันของผู้เรียนทำให้การจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านบุคลากร ประสบปัญหา บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูรับภาระหนักในการสอนหลายระดับ หลายรายวิชา ครูขาดขวัญกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา ชั่วโมงรายสัปดาห์ จ้างเหมาตามปีงบประมาณ ทำให้ขาดความมั่นใจในอาชีพ และความต่อเนื่องของงานที่ทำการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนทางการศึกษามีน้อย อีกทั้งสภาพปัญหาครูด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นอยู่ ภาระหนี้สิน รวมถึงสถานศึกษาขาดผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 2,486 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2563: 4)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 335 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2547: 187) โดยการดำเนินวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ระหว่าง วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่ม

ตัวอย่าง และจัดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งเป็นอัตราส่วนของแต่ละขนาดจำนวนครูในแต่ละอำเภอ จากจำนวน 6 อำเภอ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร (Content analysis) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2.1 สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีการบริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ (Best practice) ได้รับรางวัลผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับประถมศึกษา การประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับชาติหรือรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ ระดับประเทศ จำนวน 6 คน

2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีวิทยฐานะระดับผู้อำนวยการโรงเรียนเชี่ยวชาญ หรือเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งมีการบริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ (Best practice) หรือเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับประถมศึกษาการประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับชาติ หรือเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน หรือเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีผลการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการการศึกษา จำนวน 9 คน

2.3 การประเมินกลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ คือ เป็นอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกลยุทธ์ หรือเป็นอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถทางการบริหาร การศึกษา หรือเป็นผู้บริหารการศึกษาที่ประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา หรือผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีวิทยฐานะระดับผู้อำนวยการโรงเรียนเชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา หรือผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีผลการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน

3.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3.3 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ด้านเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของภาษา ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 โดยค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามแต่ละข้อต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient method) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ ด้วยทางไปรษณีย์ กำหนดเวลาการส่งกลับคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามทางโทรศัพท์เพื่อขอรับคืน และเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามได้รับ 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้ค่า การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาจัดกลุ่มจุดแข็ง จุดอ่อนของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยเรียงลำดับตามองค์ประกอบจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด

5.4 กำหนดประเด็นกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัย ใช้รูปแบบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed methods) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 335 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การได้รับอำนาจ	4.28	0.69	มาก
2. การได้รับโอกาส	4.33	0.69	มาก
3. การสร้างแรงจูงใจ	4.01	0.80	มาก
4. การสร้างทีมงาน	4.19	0.76	มาก
5. การสร้างภาวะผู้นำ	4.12	0.80	มาก
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.29	0.71	มาก
7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.28	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละองค์ประกอบพบว่า มีการเสริมสร้างพลัง

อำนาจครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดได้ ดังนี้ การได้รับโอกาส ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.69) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) การได้รับอำนาจ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.77) การสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.76) การสร้างภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80) และการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ของสภาพการเสริมสร้างพลัง
อำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู องค์ประกอบที่ 1 การได้รับอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาหลักต้นให้ครูสามารถปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่	4.36	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของครู	4.41	0.65	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองเต็ม ตามศักยภาพ	4.59	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเองบนพื้นฐาน ความถูกต้อง	4.37	0.64	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือทรัพยากรและ ข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนการทำงานของครูให้มี ประสิทธิภาพ	4.12	0.75	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสารทางวิชาการให้ครูได้ ศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยได้เต็มที่	3.96	0.74	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารของ โรงเรียนให้ครูได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.68	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณให้ครูใช้ในการ ดำเนินงานตามความต้องการจำเป็นอย่างเหมาะสม	4.07	0.72	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์การเรียนการสอน	4.33	0.72	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความคิดเห็นในการตัดสินใจ ของครูบนพื้นฐานความถูกต้อง	4.23	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่เป็นอยู่จริง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 องค์ประกอบที่ 1 การได้รับอำนาจ ในภาพรวม
มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.59$, S.D.
= 0.58) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.65) และ

ผู้บริหารสถานศึกษาหลักต้นให้ครูสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสารทางวิชาการให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า และทำวิจัยได้เต็มที่ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ของสภาพการเสริมสร้างพลัง
อำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู องค์ประกอบที่ 2 การได้รับโอกาส

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.59	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูทำงานที่ท้าทายความสามารถ	4.26	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูมีโอกาสดำเนินงานตามความถนัดและตามความสามารถอย่างทั่วถึง	4.22	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูหมุนเวียนเรียนรู้แลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานกัน	4.00	0.82	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เช่น ได้เลื่อนวิทยฐานะ ได้เป็นหัวหน้างาน เป็นต้น	4.39	0.69	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้ส่งผลงาน นวัตกรรมเข้าประกวดในระดับศูนย์ระดับเขตพื้นที่ระดับภาค ระดับชาติ และนานาชาติ	4.36	0.69	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.48	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.33	0.69	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 องค์ประกอบที่ 2 การได้รับโอกาส ในภาพรวมมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เช่น ได้เลื่อนวิทยฐานะได้เป็นหัวหน้างาน เป็นต้น ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูหมุนเวียนเรียนรู้แลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานกัน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ของสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
ที่มีประสิทธิผลของครู องค์กรประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ครู	4.18	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.13	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไว้สำหรับบริการครูตามความเหมาะสม	4.09	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็ว	4.05	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกแก่ครู โดยการจัดยานพาหนะให้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	3.63	0.95	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	4.15	0.70	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยแก่ครูทั้งในบริเวณโรงเรียนและบ้านพักครู	3.99	0.78	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน	3.81	0.86	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจมีความเป็นมิตรคอยให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครูอยู่เสมอ	4.04	0.78	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับครูทั้งในด้านหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว	4.23	0.77	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.79	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครูทุกคน	3.93	0.89	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นครูฝึก เป็นพี่เลี้ยงและสอนงานให้แก่ครู	3.93	0.85	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลหรือเกียรติคุณบัตร แก่ครูที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.78	0.86	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษาประกาศยกย่องเชิดชูครูที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ครูทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกัน	4.13	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.00	0.80	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 องค์กรประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับครูทั้งในด้านหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ครู ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกแก่ครู โดยการจัดยานพาหนะ ให้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ของสภาพการเสริมสร้างพลัง
อำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู องค์กรประกอบที่ 4 การสร้างทีมงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน	4.17	0.78	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทุกคน รับรู้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ ของการทำงานและเป้าหมายของโรงเรียน	4.23	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ใน การทำงาน	4.16	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.14	0.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทุกคนยอมรับและปฏิบัติตาม กฎระเบียบหรือข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	4.27	0.72	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกคนเป็นคณะทำงานร่วมกัน	4.33	0.68	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนร่วมแสดงความ คิดเห็น หรือสะท้อนแนวคิดในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางาน	4.21	0.78	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูแต่ละคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชิง วิชาการร่วมกัน เช่น การทำผลงานทางวิชาการ การทำวิจัย ในชั้นเรียนเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ เป็นต้น	4.13	0.78	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่าง มีความสุข	4.10	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	4.19	0.76	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 องค์กรประกอบที่ 4 การสร้างทีมงาน ในภาพรวม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกคนเป็นคณะทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.72) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทุกคน รับรู้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานและเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ของสภาพการเสริมสร้างพลัง
อำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู องค์ประกอบที่ 5 การสร้างภาวะผู้นำ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าคิด กล้าตัดสินใจ	4.13	0.86	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูในการวางตัวเหมาะสม มีความน่าเชื่อถือ	4.15	0.83	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างให้ครูในความรู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.19	0.80	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงาน และผู้นำทางวิชาการ	4.18	0.76	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยจุดประกายความคิดและให้ความมั่นใจในการทำงานให้แก่ครู	4.07	0.77	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลาย กระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.00	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.80	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 องค์ประกอบที่ 5 การสร้างภาวะผู้นำ ในภาพรวมมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างให้ครูในความรู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.80) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงาน และผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูในการวางตัวเหมาะสม มีความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลาย กระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ของสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
ที่มีประสิทธิผลของครู องค์กรประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำ แผนการ ปฏิบัติการของโรงเรียน	4.22	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมประชุมวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน	4.20	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูทุกคนรับรู้การใช้จ่าย งบประมาณของโรงเรียน	4.27	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	4.29	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการเลือกใช้แบบเรียน	4.39	0.66	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.53	0.60	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ เพื่อนครูด้วยกัน	4.20	0.72	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมกำหนด จัดทำเกณฑ์ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.21	0.75	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการ จัดการเรียนการสอน	4.25	0.96	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.71	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 องค์กรประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในภาพรวมมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการเลือกใช้แบบเรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนครูด้วยกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ของสภาพการเสริมสร้างพลัง
อำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู องค์กรประกอบที่ 7 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.33	0.75	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานทางวิชาการ	4.61	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	3.98	0.92	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	4.39	0.67	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.21	0.81	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.24	0.81	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม	4.27	0.80	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูนำผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์เผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.19	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.77	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 องค์กรประกอบที่ 7 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในภาพรวมมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.92) และ ผู้บริหารสถานศึกษาอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.92)

2. สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติ ของสภาพการเสริมสร้างพลัง
อำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู องค์กรประกอบ 3 อันดับสุดท้าย

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การสร้างทีมงาน	4.19	0.76	มาก
2. การสร้างภาวะผู้นำ	4.12	0.80	มาก
3. การสร้างแรงจูงใจ	4.01	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.78	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่เป็นอยู่จริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 องค์กรประกอบจำนวน 3 อันดับสุดท้าย โดยภาพรวมมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า แต่ละองค์ประกอบพบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้ดังนี้ การสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.76$) การสร้างภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.80$) และการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.80$)

จากค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 3 องค์ประกอบ ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.78$) พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมขององค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.75$) และทั้ง 3 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมด ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ มาสร้างเป็นกลยุทธ์

3. การสร้างกลยุทธ์

3.1 สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็งและจุดอ่อน ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจาก การศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่เป็นอยู่จริง

3.2 กลยุทธ์ฉบับร่าง ผู้วิจัยดำเนินการยกร่างกลยุทธ์ โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้รูปแบบตาราง SWOT Matrix เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งได้เป็นกลยุทธ์ 3 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์รอง และ 72 แนวทางปฏิบัติ

4. ผลประเมินกลยุทธ์ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ในภาพรวมของกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด

4.2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่าในภาพรวมของกลยุทธ์ และแนวทางปฏิบัติมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

4.3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยผู้ใช้กลยุทธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมของกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู จากผลการวิจัย พบว่า 3 องค์ประกอบ ที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นกลยุทธ์ คือ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างทีมงาน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ในการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการดูแลเอาใจใส่รอบด้านในความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานเน้นการบริหารด้วยกระบวนการเดิม ๆ ขาดการกระตุ้นการคิดและสร้างความมั่นใจให้บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและการมีส่วนร่วม ซึ่งแนวทางการพัฒนาที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้ดีขึ้นได้ผู้บริหารต้องอาศัยหลักจิตวิทยาเพื่อสร้างแรงจูงใจ มีความเป็นกันเอง ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย เป็นแบบอย่างของผู้นำที่ดีทั้งในทางความคิดและการปฏิบัติ มีการพัฒนาดตนเอง มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560) ที่มอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาครูด้วยการเพิ่มพลังอำนาจในระดับโรงเรียนในการใช้โอกาสพัฒนาศักยภาพเพื่อตอบโจทยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องไปด้วยกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงกลม อนุเอกจิตร (2562) ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ และเพิ่มความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเสริมสร้างพลังอำนาจและความรับผิดชอบแก่ครู สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการร่วม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่จำเป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในส่วนของ Newstrom and Davis (2002 : 185) ได้ระบุว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการใด ๆ ที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการเตรียมการในการควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังต่อไปนี้

2.1 กลยุทธ์หลักที่ 1 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ จากผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ในองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยอำนวยความสะดวก ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในเรื่องความสัมพันธ์ในองค์กร การยกย่องชมเชย การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ในชีวิตรวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในแง่ของนโยบาย สภาวะเศรษฐกิจความขาดแคลน ความขัดแย้ง และสิ่งบงการต่าง ๆ ล้วนส่งผลต่อสภาพการสร้างแรงจูงใจ (ผู้ทรงคุณวุฒิ. สัมภาษณ์. 16 ธันวาคม 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมอารี สุวรรณศรี (2553) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน พบว่า กลยุทธ์การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นการมุ่งเน้นให้ครูได้อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมี

วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียง โดยจะต้องอาศัยผู้นำที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและจัดให้ครู เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานแก่ครูในลักษณะกัลยาณมิตร และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Petty (2007) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมพลังอำนาจครู เพื่อบอกให้รู้ในสิ่งที่พวกเขาต้องการและความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จของครู พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ในการบริหารโรงเรียน มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และได้รับรู้ถึงความสำเร็จ และเมื่อครูได้รับความพึงพอใจในอาชีพ

2.2 กลยุทธ์หลักที่ 2 กลยุทธ์การสร้างภาวะผู้นำ จากผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ในองค์ประกอบการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับที่สอง สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับน้อยมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคุ้นเคยกับวิธีการเดิม ๆ ไม่ส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ขาดการกระตุ้นความคิด และขาดการเสริมสร้างความมั่นใจแก่ครู รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู อาทิ สภาพแวดล้อมทางสังคม ความขัดแย้งภายในชุมชน สภาวะเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ชุมชนไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา วัฒนธรรมที่แตกต่าง ทำให้ผู้บริหารและครูไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนขาดการกำกับติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา (ผู้ทรงคุณวุฒิ. สัมภาษณ์. 12 มกราคม 2560) สอดคล้องกับแนวคิดของ กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น เป็นตัวชี้วัดการนำบุคลากรของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่า เป็นมืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งเมื่อภาวะผู้นำถูกใช้ร่วมกันท่ามกลางบุคลากรครูแล้ว จะเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรู้สึกถึงภาระผูกพันที่มีต่อการตัดสินใจและการกระทำใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร Andrew and Lewis (2002 : 237) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (2003 : 313) ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับคุณค่าของการทำงาน ประสานความร่วมมือกันจำเป็นที่จะต้องถูกสร้างขึ้น และสิ่งที่ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในฐานะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑริกา วิฑูรชาติ (2551) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธณยัสนิศา สุทธิสุขขานล (2561) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า การสร้างภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู

2.3 กลยุทธ์หลักที่ 3 กลยุทธ์การสร้างทีมงาน จากผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ในองค์ประกอบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับที่สาม สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่มีการส่งเสริม ให้ครูแต่ละคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ค่อยส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มองข้ามการมีส่วนร่วม รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิได้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู อาทิ เรื่องของนโยบายที่ทำให้

เกิดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ มากเกินไปขาดความต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนนโยบายอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการต่อสู้เพื่อความอยู่รอด สภาวะทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งและความขาดแคลน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ โดยการลงมือปฏิบัติและคุณภาพการทำงานร่วมกันจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนและการผลักดัน จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะต้องใช้เวลาในการหารือร่วมกัน มุ่งเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (ผู้ทรงคุณวุฒิ. สัมภาษณ์. 27 มกราคม 2560) สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ งามมกน (2551) ว่า ทีมงานคือ กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกัน มีการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อการสื่อสาร การประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมบางอย่างต้องการการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น คณะกรรมการการทำงานเป็นกลุ่ม ต้องการการทำงานร่วมกันมากกว่าก่อให้เกิดการสร้างงาน กลุ่มก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขที่แน่นอน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญญฤทธิ์ สมบัติหลาย (2553 : 2) ที่ระบุว่าการทำงานในทุกองค์กรต้องประกอบด้วยงานหลากหลายด้านและบุคลากรจำนวนมากมาร่วมกันทำงาน จึงต้องมีการประสานงานและร่วมกันผลักดันภารกิจตามความรับผิดชอบของตนให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานโดยรวมได้ การทำงานเป็นทีมนี้จึงจะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยเฉพาะหัวหน้างานจะต้องมีคุณสมบัติ มีความรู้และมีทักษะร่วมกับศิลปะที่จะสามารถประสานทีมงานให้พัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุขได้ นอกจากนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ให้เกิดพฤติกรรมด้านการสร้างทีมงานจึงกำหนดเป็นกลยุทธ์การสร้างทีมงาน ที่ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์รอง คือ เสริมสร้างรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรและพัฒนารูปแบบการสร้างทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ดา เสือจอย (2564) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ในการเสริมสร้างพลังอำนาจปัจจัยสำคัญคือการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิพร ไชยมี (2557) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมงาน โดยใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการคงอยู่ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูเป็นลำดับแรกเพราะโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และควรเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครูทุกคน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและมาตรฐานการทำงานขององค์กร เน้นการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนา ร่วมวางแผนงานและปรับปรุงงานให้ความไว้วางใจในการมอบอำนาจในการทำงาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพราะว่าโรงเรียนบางแห่ง ครูและบุคลากรมีจำนวนน้อย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ในโรงเรียนที่มีบริบทหลากหลายและแตกต่างกัน เพื่อให้เห็นมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูรอบด้าน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพียงกลุ่มเดียว ซึ่งยังไม่ครอบคลุมสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูเพื่อสร้างรูปแบบหรือวิธีการเฉพาะที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมจัดทำคู่มือการพัฒนาสถานศึกษา ผู้การประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในบริบทของการศึกษาไทย

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัยฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความรัก ความเมตตาและความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจากที่ปรึกษางานวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.พิกุล ภูมิโคกรักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำอันมีคุณค่าตลอด รวมทั้งเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการต่าง ๆ ของงานวิจัย และขอขอบคุณ ดร.ทัพพนิต ปิ่นภักคพูลดา ดร.ฐิติ ทองบาน สำหรับการคอยสนับสนุนให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ เป็นกำลังผลักดันและอนุเคราะห์ช่วยเหลือในข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนสำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบบูชาคุณพ่อสำเรียน เจริญศิริ บิดาผู้ล่วงลับไปแล้ว ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่เพียร เจริญศิริ ที่กรุณาเลี้ยงดูด้วยความรัก ความเอาใจใส่ เป็นต้นแบบความดีงามในการดำเนินชีวิต และสร้างรากฐานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนทำให้เกิดความสำเร็จ และความภาคภูมิใจในวันนี้ และขอขอบคุณครอบครัวเจริญศิริ ที่เอาใจใส่ ห่วงใยและส่งเสริมสนับสนุนมาโดยตลอด จนประสบความสำเร็จตามที่คุณวิจัยมุ่งหวังทุกประการ

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*. 5(2). 533-548.
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม*.

- ฉันทิตา สุรศิษฐ์ชนล. (2561). *ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). *การพัฒนาครูด้วยการเพิ่มพลังอำนาจที่ระดับโรงเรียน*. กรุงเทพฯ.
- ภูวนัย สุนา. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*. 20(4). 155-164.
- รัชนิพร ไชยมิ่ง. (2557). *การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก*. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สมจิต สงสาร. (2552). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุภัททา ปินทะแพทย์. (2553). *ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html [11 พฤศจิกายน 2560].
- สุเมธ งามนกนก. (2551). *การสร้างทีมงาน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/article/viewFile/18665/16432> [9 พฤศจิกายน 2560].
- Andrews, D. and M. Lewis. (2002). “The experience of a professional community : teachers developing a new image of themselves and their workplace”. *Educational Research*. 44(3): 237-254.
- Davis, J. and S. M. Wilson. (2000). “Principals’ efforts to empower teachers : Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress”. *Clearing House*. 7(3): 349-353.
- Davis, M. S. (2001). “Teacher empowerment : A study of expanding possibilities in the elementary classroom”. *American Doctoral Dissertations*. 5(10). 215-230.
- Donalson, E. M. (2001). *The relationship of the change process to principal leadership and teacher empowerment*. California: Goodyear.
- David, R. (2005). *Strategic management: Concepts and cases*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Harris, A. (2003). “Teacher leadership as distributed leadership : Heresy fantasy or possibility?”. *School Leadership and Management*. 23(3): 313-324.
- Hill, C. W. and G. R. Jones. (2004). “Strategic management theory : An Integrated”. *Elementary School Journal*. Boston: Houghton-Mufflin
- Laschinger, H. K. (2001). “Impact of structural and psychological on job strain in nursing work”. *Dissertation Abstracts International*. 31(5). 260-272.
- Middlewood, D. and J. Beere. (2005). *Creating a learning school*. London: Paul Chapman.
- Moller, G. (2006). “Teacher leadership emerges within professional learning communities”. *Journal of School Leadership*. 2(16). 520-533.
- Newstrom, J. W. and K. Davis. (2002). *Organizational behavior human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.

- Petty, T. M. (2007). "Empowering teachers: They have told us what they want and need to be successful". *The Delta Kappa Gamma Bulletin*. 73(2): 25-28.
- Tompson, L. and E. John. (2007). *Crafting and executing strategy and cases*. New York: McGraw-Hill.
- Unesco. (2000). *Handbook non-formal adult education facilitators*. Bangkok: Unesco.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. New York: Prentice-Hall.

ผู้เขียนบทความ

นายอภิรักษ์ เจริญศิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนโนนไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 5 จังหวัดนครราชสีมา Email: apinan.281964@gmail.com



ผลของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

THE EFFECTS OF RESILIENCE ENCOURAGEMENT PROGRAM ON WORKING HAPPINESS OF PERSONNEL UNDER NAKHON RATCHASIMA PROVINCIAL EDUCATION

อัญชลี หมั่นเจริญ, ประยุทธ์ ไทยธานี

ANCHALEE MOUNJAROEN, PRAYUT THAITHANI

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

FACULTY OF EDUCATION NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: September 5, 2025

Revised: September 27, 2025

Accepted: September 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จำนวน 72 คน ได้มาโดยวิธีการจับคู่ (Matched-pair) และคัดเลือกผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมวิจัย จำนวน 20 คน จากนั้นสุ่มแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจจำนวน 8 กิจกรรม และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการทดลอง บุคลากรกลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) หลังการทดลอง บุคลากรกลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจสามารถช่วยยกระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการต่อการพัฒนาทฤษฎีด้านความเข้มแข็งทางใจ และเชิงปฏิบัติในการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานการศึกษา

คำสำคัญ: โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ, ความสุขในการทำงาน, ความเข้มแข็งทางใจ

ABSTRACT

This experimental research aimed to investigate the effects of a resilience enhancement program on the working happiness of personnel at the Nakhon Ratchasima Provincial Education Office. The sample consisted of 72 educational personnel obtained through a matched-pair method, from which 20 volunteers were selected to participate in the study. They were randomly assigned into an experimental group and a control group, with 10 participants in each group. The

research instruments included a resilience enhancement program consisting of 8 activities and a working happiness questionnaire. Data were analyzed using the t-test.

The results revealed that (1) after the intervention, the experimental group reported significantly higher levels of working happiness compared to before the intervention at the .01 level of significance, and (2) the experimental group reported significantly higher working happiness than the control group at the .01 level of significance. The findings indicate that the resilience enhancement program effectively promoted working happiness among personnel. This research contributes academically to the development of resilience theory and practically to the application of psychological interventions for enhancing work efficiency in educational organizations.

Keywords: Psychological Resilience Enhancement Program, Work Happiness, Resilience

บทนำ

ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน หรือเกิดขึ้นจากการรับรู้ตามประสบการณ์ของบุคคลในระหว่างการทำงาน (Warr, 2007) โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนานกระตือรือร้นในงานที่ได้ทำมีความพึงพอใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี และรับรู้ได้ว่างานที่ตนเองได้กระทำนั้นมีความสำคัญ (ณัฐนันท์ ทาค้า, 2561) จะแสดงออกมาด้วยพฤติกรรมทางบวก และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจกับงานที่ตนเองทำอยู่(วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล, 2561) และไม่รู้สึกลังเลถึงความเสี่ยง ความเบื่อหน่ายงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริมในการทำงาน (นฤติมา บุญบำรุง, 2560) การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง (HREX, 2021) อย่างไรก็ตามองค์กร ที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016) และควรให้ความสำคัญต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งองค์กรควรตอบสนองบุคลากรด้วยการให้ความช่วยเหลือ ปกป้องจากภัยอันตราย รวมถึงการลดความเครียดเนื่องจากการทำงานการจัดระบบงานที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตน (วรสริน อาจโธสง, 2564)

องค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการในการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร โดยการจัดการองค์กรจะเน้นในการบริหารจัดการกับคนในองค์กร เป็นหลักเนื่องจากมนุษย์ทุกคนล้วนแต่ปรารถนาความสุข แต่มีแนวทางอย่างไรที่จะจัดการความสุขเพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตและการใช้ชีวิต (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ, 2557) ความสุขถือเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักในชีวิตของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองในชีวิตและการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นในบริบทของการทำงานสัมพันธ์กับหลายปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์เชิงบวก และการลดทอนอารมณ์เชิงลบ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีผลสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของบุคคลความพึงพอใจในชีวิตหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและทำอยู่ รู้สึกสมหวัง กับเป้าหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริงบุคคลสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามที่ตั้งใจไว้โดยไม่ต้องปรับตัวมาก ทั้งยังยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างมีเหตุผลและความเข้าใจ (Diener, 2003) และแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์กรสูง (Manion, 2003) ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่บุคลากร

ทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างความสุขในการทำงานในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงานกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dasa, 2009)

สถานการณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ หรือเป็นสิ่งที่ต้องแก้ที่ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ขึ้นอยู่กับสังคมและสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นสถานที่ที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากที่สุด (Sakid, 2022) ทฤษฎีการบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ปัจจุบันหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่บุคลากรมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการเติบโตขององค์กร โดยในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเรื่องของความสุข ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ที่มุ่งหมายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540) ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ลดอัตราการลาออกของบุคลากร หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ก็จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะการอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นผลจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและองค์กร จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (ศิริณา ภูษาดา, 2566) ที่เกี่ยวเนื่องในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 นี้ ที่บุคลากรเป็นทุนในการสร้างโอกาส และทรัพยากรของแต่ละองค์การแต่ละองค์การจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพ และคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นทุนที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการสร้างสรรค์งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร สอดคล้องกับกระแสการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ องค์กรจึงต้อง มีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลบุคลากร (Chalongbun, 2018)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับจังหวัด ปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2567) จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพหรือความรู้เฉพาะด้านของบุคลากรเป็นหลัก เช่น การอบรมเพิ่มทักษะการทำงาน การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการเสริมสร้างความสามารถทางวิชาการ แต่ยังคงขาดการส่งเสริมพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรยังประสบปัญหาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน การปรับเปลี่ยนภาระหน้าที่ตามกฎหมาย ความท้าทายทักษะและความรู้ที่ทันสมัย และการให้ความสำคัญในการพัฒนาความมั่นคงทางด้านจิตใจ ของบุคลากร จึงอาจส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่กดดัน และเกิดความเครียด ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน เกิดความรู้สึกขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวทำให้บุคลากร มีอัตราการย้ายการโอน หรือการลาออกเพิ่มขึ้นได้ (ชุมพร คุ่มกระโทก และคณะ, 2568)

ความเข้มแข็งทางใจ เป็นความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลในการยืนหยัดอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสถานการณ์อันเลวร้ายในชีวิต หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในชีวิต พร้อมทั้งสมารถที่จะฟื้นตัวและนำพาชีวิตของตนให้ผ่านพ้น จากการได้รับผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์นั้นได้ในเวลารวดเร็ว อันจะนำไปสู่

การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเติบโตขึ้นและเข้าใจมากขึ้น (พัชรินทร์ นินทจันทร์, 2558) สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี โดยบุคคลที่มีความเข้มแข็งทางใจ จะมีความยืดหยุ่น สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันและสิ่งแวดล้อมภายนอกได้เป็นอย่างดีมีความอดทนและผ่านพ้นอุปสรรคสถานการณ์ตึงเครียดที่เกิดขึ้นได้ (อรไพลิน ไชยวิเชียร, 2563) โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป็นสถานการณ์วิกฤตของบุคคล จะทำให้บุคคลสามารถฟื้นตัวจนกลับมาดำเนินชีวิตต่อไปได้ โดยหากบุคคลมีความเข้มแข็งทางใจจะส่งผลให้สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความอดทนอดกลั้น พร้อมทั้งฟื้นฟูจิตใจตนเองให้กลับมาสู่สภาวะปกติได้หรืออาจกลับมามีชีวิตที่ดีกว่าเดิม (กรมสุขภาพจิต, 2563) และยังพบว่าการพัฒนาทางด้านจิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณเป็นวิธีการหนึ่งที่ให้ผลดีในการยกระดับคะแนนความสุขของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดภาครัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ และคณะ, 2562)

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ คือ กิจกรรมพัฒนาระบบความคิด การแสดงออก การกระทำเพื่อสร้างความมั่นใจในตนเอง เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางใจเพิ่มขึ้น สามารถต่อสู้และจัดการชีวิตได้ (สโรชาลักษณ์ ทิณพัฒน์, 2567) การเพิ่มความสามารถในการปรับตัวเพื่อเอาชนะอุปสรรคได้ (รัตติยาพร และคณะ, 2560) และการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ มีอยู่ 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) สิ่งที่มี (I have) เป็นแหล่งสนับสนุนภายนอกที่เป็นแกนสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งทางจิตใจด้วยการพัฒนาพื้นฐานความมั่นคงและปลอดภัย 2) สิ่งที่เป็น (I am) เป็นปัจจัยที่อยู่ภายในตัวบุคคลหรือเป็นความเข้มแข็งภายใน ของบุคคล เช่นความรู้สึกรู้สึก เชื่อ ทศนคติ และ 3) สิ่งที่สามารถทำได้ (I can) เป็นความเข้มแข็งทางใจที่มาจากความเชื่อในความสามารถของตัวเราในการจัดการปัญหา รู้จักปรับเป้าหมายของชีวิตไปตามสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยด้านทักษะทางสังคม อันเกิด จากการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการที่มีผู้อื่นสอน (Grotberg, 1995) จะช่วยส่งผลให้บรรยากาศในกลุ่มเป็นกันเอง มีความเท่าเทียมกันในการแสดงออกและรับฟังกันและกัน สมาชิกรู้สึกถึงความปลอดภัยไว้วางใจจึงสามารถกล้าบอก จุดอ่อน จุดแข็ง และกล้าบอกสิ่งที่ตนเองต้องการจะพัฒนาในทางสร้างสรรค์ (ทัศนีย์ และคณะ, 2562) ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงส่งผลทำให้เกิด การเรียนรู้เกิดการยอมรับ การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ช่วยให้เกิดการมองเห็นชีวิตตามความเป็นจริง ส่งผลให้มีความเข้มแข็งทางใจสูงขึ้น (กชกร ฉายากุล, 2561) ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน จึงเป็นที่มาของการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลและพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เพื่อช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ช่วยเสริมความมั่นใจในงาน บุคลากรมองงาน ในแง่ที่สร้างสรรค์ ลดความรู้สึกท้อแท้หรือหมดกำลังใจ ช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปในอนาคต

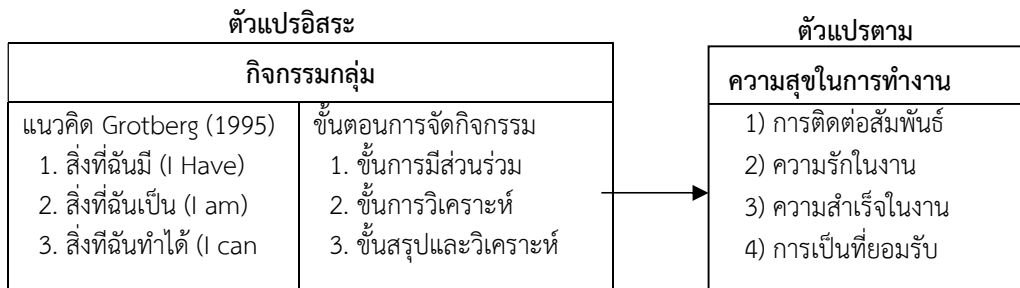
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจเพื่อนำมาพัฒนาและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการการวิจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมตามแนวคิดของ Grotberg (1995) ที่สามารถช่วยสร้างความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) สิ่งที่มี I Have คือ ทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี และการเข้าถึงทรัพยากรที่ช่วยลดความกดดันใน

การทำงาน เช่น เครื่องมือหรือเทคโนโลยี 2) สิ่งที่มี (I am) คือ ความเชื่อ ว่าตนเองมีคุณค่า มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีทัศนคติเชิงบวก เช่น การมองว่าปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาเป็นความเข้มแข็งภายในของแต่ละบุคคล และ 3) สิ่งที่มี (I can) คือความสามารถในการแก้ปัญหาและจัดการอารมณ์ และความสามารถในการสื่อสาร เพื่อช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) ที่ประกอบไปด้วย 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ ดังกรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้นจำนวน 72 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับความสุขในการทำงานน้อยถึงปานกลาง และสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยเลือกมาจำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เป็นไปตามความเหมาะสมของการดำเนินกิจกรรมทดลองและความสามารถในการควบคุมตัวแปร เพื่อให้สามารถติดตามผลได้อย่างใกล้ชิดและลดความแปรปรวนที่อาจเกิดขึ้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ทำการทดลอง คือ โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ โดยโปรแกรมสร้างจากกรอบแนวคิดองค์ประกอบความเข้มแข็งทางจิตใจของ Grotberg (1995) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมกับบุคลากรทางการศึกษา มี 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) สิ่งที่มี (I have) คือปัจจัยสนับสนุนภายนอก ได้แก่ บุคคลที่ใกล้ชิดมีความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อใจได้ ผู้ให้คำแนะนำ ตักเตือน และสอนเป็นแบบอย่าง ให้กำลังใจ สนับสนุน ครอบครัวยุติธรรมและสภาพแวดล้อมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 2) สิ่งที่มี (I am) คือ ปัจจัยภายในเป็นคุณลักษณะที่ประกอบด้วย ความเข้มแข็งภายในพื้นที่อารมณ์ที่ดี ความมั่นคงเข้มแข็งทางใจ สามารถสงบใจได้เร็ว ไม่แตกตื่นตกใจ เมื่อประสบภัยเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรักเมตตา เห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขัน มีความคิดเชิงบวกและ 3) สิ่งที่มี (I can) เป็นปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย ทักษะการจัดการกับปัญหา การจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ทางออก มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และทักษะการสร้างและรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถประเมินอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น โดยแต่ละกิจกรรมในโปรแกรมนี้มี 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นนำ ผู้วิจัยชี้แจงจุดประสงค์ของกิจกรรมตามแนวคิดทฤษฎีของ Edith Grotberg เตรียมความพร้อมให้กับ

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม และการใช้สื่อในการสร้างบรรยากาศ สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจ และแบ่งปันเรื่องราวส่วนตัวซึ่ง จะช่วยให้กิจกรรมสามารถเข้าใจแนวคิดหลักของกิจกรรมและมีความตั้งใจในการเข้าร่วมมากขึ้น 2) ขั้นตอนกิจกรรม ส่วนที่เน้นการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานผ่านการสนับสนุนและความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานลดความเครียดในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความชื่นชม ซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้เป้าหมายเป็นแรงผลักดันผู้เข้าร่วมจะได้เขียนเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวที่ต้องการบรรลุ พร้อมทั้งระบุวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ส่งเสริมทักษะการสื่อสารเชิงบวกในที่ทำงานลดความขัดแย้งในองค์กรผ่านการใช้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการเผชิญความท้าทายในงาน เสริมสร้างความมั่นใจในการรับมือกับสถานการณ์ที่สร้างสรรค์ และ 3) ขั้นสรุป ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการทบทวน สะท้อนความคิดและประเมินผลสิ่งที่ได้รับหลังจากการร่วมกิจกรรม โดยจะมีการพูดคุยถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม และวิธีการที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ให้ทราบถึงแนวความคิด ทฤษฎี เพื่อใช้ในการกำหนดนิยาม ตามแนวคิดของ Manion (2003) ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ แบบวัดเป็นลักษณะการประเมินตนเอง โดยให้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Liken (1932) โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมและสอดคล้อง ตามนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ แต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Item-Objective Congruence index: IOC) ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 นำแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ข้อทั้งหมด 40 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อและคะแนนรวม (Item-Total Correlation) มีค่าระหว่าง 0.44 ถึง 0.84 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานฉบับสมบูรณ์มีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ นำแบบสอบถามความสุขในการทำงานที่คัดเลือกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.97 และไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนการดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยให้บุคลากรทำแบบสอบถามความสุขในการทำงาน เพื่อเก็บข้อมูลก่อนทดลอง (Pre-test) เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 และแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยให้กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ 8 ครั้ง ๆ ละ 1-2 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 16 ชั่วโมง จำนวน 3 สัปดาห์ ๆ ละ 2-3 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ถึง 13 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลหลังทดลอง (Post-test) เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามเดิมกับทั้งสองกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลไปเปรียบเทียบและวิเคราะห์ผล ผลการทดลองถูกนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent และ Independent เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลอง และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 เปรียบเทียบคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for dependent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

4.3 เปรียบเทียบคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test for independent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 วิเคราะห์คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลอง

5.2 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง

5.3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานหลังการทดลองของบุคลากร ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ตามทฤษฎีแล้วใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญคือกลุ่มตัวอย่าง ต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 2019) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทดสอบโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า ผลปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 1 คะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
กลุ่มทดลอง (n = 10) และกลุ่มควบคุม (n = 10)

ความสุข ในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง		แปลผล	หลังทดลอง		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
การติดต่อสัมพันธ์	กลุ่มทดลอง	3.06	.37	ปานกลาง	4.41	.29	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.81	.31	ปานกลาง	2.71	.24	ปานกลาง
ความรักในงาน	กลุ่มทดลอง	2.80	.14	ปานกลาง	4.23	.36	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.66	.29	ปานกลาง	2.54	.28	ปานกลาง
ความสำเร็จในงาน	กลุ่มทดลอง	2.93	.31	ปานกลาง	4.64	.40	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.73	.28	ปานกลาง	2.68	.29	ปานกลาง
การเป็นที่ยอมรับ	กลุ่มทดลอง	2.55	.49	ปานกลาง	3.88	.35	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.24	.47	ปานกลาง	2.12	.40	ปานกลาง
โดยรวม 4 ด้าน	กลุ่มทดลอง	2.84	.27	ปานกลาง	4.22	.28	มาก
	กลุ่มควบคุม	2.65	.30	ปานกลาง	2.51	.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มทดลองในระยะก่อนทดลอง มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) ในระยะหลังการทดลอง มีความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) และในระยะหลังการทดลองยังคง

มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) สรุปได้ว่า โปรแกรมที่นำมาใช้สามารถส่งเสริมความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มทดลอง ($n = 10$) ก่อนและหลังการทดลอง

ความสุขในการทำงาน	การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
การติดต่อสัมพันธ์	หลังทดลอง	4.41	.29	9.12**	.000
	ก่อนทดลอง	3.06	.37		
ความรักในงาน	หลังทดลอง	4.23	.36	11.63**	.000
	ก่อนทดลอง	2.80	.14		
ความสำเร็จในงาน	หลังทดลอง	4.64	.40	10.69**	.000
	ก่อนทดลอง	2.93	.31		
การเป็นที่ยอมรับ	หลังทดลอง	3.88	.35	6.99**	.000
	ก่อนทดลอง	2.55	.49		
โดยรวม 4 ด้าน	หลังทดลอง	4.22	.28	18.00**	.000
	ก่อนทดลอง	2.84	.27		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานหลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 สรุปได้ว่า หลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าก่อนการทดลองทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานหลังการทดลองของบุคลากรระหว่าง กลุ่มทดลอง ($n = 10$) และกลุ่มควบคุม ($n = 10$)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	t	p
การติดต่อสัมพันธ์	กลุ่มทดลอง	4.41	.29	14.16**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.71	.24		
ความรักในงาน	กลุ่มทดลอง	4.23	.36	11.62**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.54	.28		
ความสำเร็จในงาน	กลุ่มทดลอง	4.64	.40	12.54**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.68	.29		
การเป็นที่ยอมรับ	กลุ่มทดลอง	3.88	.35	10.25**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.12	.40		
โดยรวม 4 ด้าน	กลุ่มทดลอง	4.22	.28	14.15**	.000
	กลุ่มควบคุม	2.51	.26		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (.28) สำหรับบุคลากรกลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.51$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (.26) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม พบว่า หลังการทดลองบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมที่ใช้ในการทดลองมีผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

อภิปรายผล

จากการวิจัย ผลของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานภายในกลุ่มทดลองภายหลังได้รับโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงานมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมาที่ได้รับการเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ มีระดับความสุขในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพในเชิงจิตวิทยาในการพัฒนาความสุขในการทำงานผ่านกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจอย่างเป็นระบบ โดยความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นมิใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงภายนอกหรือเชิงพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับภายในจิตใจ เช่น การตระหนักรู้ตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเอง และการรู้สึกผูกพันกับหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะในการทำงาน โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ มีผลอย่างชัดเจนต่อการยกระดับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ โปรแกรมยังได้นำแนวคิดของ Edith Grotberg (1995) มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม ซึ่งเน้นการสร้างองค์ประกอบ 3 ประการของความเข้มแข็งทางใจ ได้แก่ สิ่งที่มี (I have) เช่น เครือข่ายความสัมพันธ์และแหล่งสนับสนุน, สิ่งที่เป็น (I am) เช่น ความมั่นใจในคุณค่าตนเอง และสิ่งที่ฉันทำได้ (I can) เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา และเผชิญสถานการณ์ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมครั้งที่ 1-8 ได้ครอบคลุมองค์ประกอบเหล่านี้อย่างเป็นระบบ ยกตัวอย่าง เช่น กิจกรรมครั้งที่ 1-2 เพื่อพัฒนาด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) พบว่า กิจกรรมสายสัมพันธ์สร้างเครือข่ายแห่งความสุข EP.1 ผู้เข้าร่วมแสดงพฤติกรรมเชิงบวกอย่างหลากหลายที่สะท้อนถึงการเปิดใจ รับฟัง การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และเริ่มต้นสร้างการยอมรับในกลุ่ม ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน และกิจกรรม สายสัมพันธ์สร้างเครือข่ายแห่งความสุข EP. 2 ผู้เข้าร่วมสะท้อนถึงการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านอารมณ์ ทักษะทางสังคม และการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในด้าน การสื่อสาร การร่วมมือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรสายงานอื่นๆ กิจกรรมครั้งที่ 3-4 เพื่อพัฒนาด้านความรักในงาน (Love of The Work) พบว่า กิจกรรมจุดไฟเติมพลังใจในการทำงาน ผู้เข้าร่วมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความตื่นตัวทางอารมณ์ ความคิด และการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้าน การสะท้อนตนเอง การวางเป้าหมาย และการแบ่งปันประสบการณ์ภายในกลุ่มอย่างเปิดเผย ทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมชื่นชมและส่งเสริมกันและกัน ผู้เข้าร่วมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความไว้วางใจ การเปิดใจ และการเชื่อมโยงเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานเน้นการสร้างคามตระหนักและความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

รวมถึงการยกย่องและให้คุณค่าต่อบทบาทของแต่ละบุคคล กิจกรรมครั้งที่ 5-6 เพื่อพัฒนาด้านความสำเร็จในงาน พบว่า กิจกรรมเป้าหมายชัดเจนสำเร็จจริง ผู้เข้าร่วมแสดงพฤติกรรมออกเชิงบวกในหลายมิติ ได้แก่ ความร่วมมือ ความมั่นใจ การสื่อสาร การสะท้อนตนเอง และความภาคภูมิใจ สามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ท้าทายให้สำเร็จ และกิจกรรมภารกิจพิชิต success ผู้เข้าร่วมสะท้อนถึงความสุขในการทำงานในหลายมิติ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กิจกรรมครั้งที่ 7-8 เพื่อพัฒนาด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า กิจกรรมมองมุมกลับปรับมุมมอง ผู้เข้าร่วมสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติงานได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และกิจกรรมกิจกรรมเปิดใจเรียนรู้สู่ศักยภาพยั่งยืน ผู้เข้าร่วมแสดงออกถึงพฤติกรรมในเชิงบวกหลายประการ ทั้งด้านการมีส่วนร่วม การเปิดใจ การตระหนักรู้ในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ การแสดงออกถึงศักยภาพตนเองต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนการเรียนรู้ร่วมกันในทีมงาน

กระบวนการเหล่านี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ซึ่งเน้นว่าการเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นผ่านการสังเกต การเลียนแบบ และการเสริมแรง ในกิจกรรมกลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้เข้าร่วมมีโอกาสได้เห็นต้นแบบพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การสนับสนุนกันในกลุ่ม การให้กำลังใจ และการยอมรับกันในฐานะที่เท่าเทียม ซึ่งล้วนช่วยสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจภายในให้แก่ผู้เข้าร่วมรายอื่น ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เชิงบวกที่ต่อเนื่องและแพร่กระจายเป็นวัฒนธรรมย่อยในกลุ่มย่อยขององค์กร

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศ เช่น ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มงานและเป้าหมายร่วมสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานได้อย่างยั่งยืน และงานของณัฐนันท์ ศรีนุกูล (2565) ที่พบว่าความรักในงานและการเห็นคุณค่าตนเองเป็นปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งสองงานสะท้อนว่า ความสุขในการทำงานมิได้เกิดจากผลตอบแทนภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการทางจิตใจที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักในคุณค่าของตนและมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างมีความหมาย

กล่าวโดยสรุปว่า โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ไม่เพียงแต่สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังสามารถจุดประกายพลังภายในของบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับลึก ทั้งในมิติของทัศนคติ ความคิด และอารมณ์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสุขในการทำงานที่แท้จริง

2. การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมภายหลังได้รับโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองซึ่งเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจมีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 หลังสิ้นสุดการทดลอง สะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมดังกล่าวมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตใจและพฤติกรรมของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานราชการที่มีบริบทและข้อจำกัดเฉพาะได้อย่างเหมาะสม

ความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มทดลอง เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมอาจอธิบายได้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Grotberg (1995) ที่มี 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) สิ่งที่มี (I have) คือปัจจัยสนับสนุนภายนอก ได้แก่ บุคคลที่ใกล้ชิดมีความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อใจได้ ผู้ให้คำแนะนำ ตักเตือน และสอนเป็นแบบอย่างให้กำลังใจ สนับสนุน ครอบครัวยุติธรรมและสภาพแวดล้อมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเวศ ดันติพิวัฒนสกุล (2552) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์เกื้อหนุนเป็นพลังงานสำคัญที่ช่วยให้ชีวิตก้าวไปข้างหน้า กำลังใจที่ใช้ฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคมักเกิดจากการมีคน

ใกล้ชิดที่มอบความรัก ความเข้าใจ และสนับสนุนอยู่เสมอที่ช่วยให้เราก้าวผ่านวิกฤติในชีวิตได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบากที่สุด รวมไปถึงเมื่อเรามีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 2) สิ่งที่มี (I am) คือปัจจัยภายในเป็นคุณลักษณะที่ประกอบด้วย ความเข้มแข็งภายในพื้นอารมณ์ที่ดี ความมั่นคงเข้มแข็งทางใจ สามารถสงบใจได้เร็ว ไม่แตกตื่นตกใจ เมื่อประสบภัยเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรักเมตตา เห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขัน มีความคิดเชิงบวกตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ คำคุณ (2565) ที่กล่าวว่า ศักยภาพเชิงบวกของบุคคลในการเผชิญสถานการณ์เสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเครียด สถานการณ์ลำบากหรือความท้าทายในชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเรียนรู้สั่งสมเป็นประสบการณ์และพัฒนาได้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต ช่วยให้บุคคลผ่านพ้นวิกฤตนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และ 3) สิ่งที่มี (I can) เป็นปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย ทักษะการจัดการกับปัญหา การจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ มุ่งมั่นต่อสู่ให้งานสำเร็จ และทักษะการสร้างและรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถประเมินอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร ฉายากุล (2561) ที่กล่าวว่า การพัฒนาความเข้มแข็งทางใจผ่านกิจกรรมสามารถส่งเสริมความอดทนทางอารมณ์ กำลังใจ และทักษะการแก้ปัญหาได้

โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ ซึ่งในการทดลองนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นนำ คือผู้วิจัยชี้แจงจุดประสงค์ของกิจกรรมตามแนวคิดของ Edith Grotberg (1995) เตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม และการใช้สื่อในการสร้างบรรยากาศ สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจ และแบ่งปันเรื่องราวส่วนตัวซึ่ง จะช่วยให้กิจกรรมสามารถเข้าใจแนวคิดหลักของกิจกรรมและมีความตั้งใจในการเข้าร่วมมากขึ้น เช่น กิจกรรมเปิดใจรู้จักกันกิจกรรมจุดพลังทีมสร้างความเข้าใจร่วมกัน กิจกรรมจุดประกายความคิดสู่เป้าหมายการทำงาน กิจกรรมเปิดใจชื่นชมมองเห็นคุณค่า กิจกรรมจุดพลังบวก สร้างแรงบันดาลใจ กิจกรรมเตรียมพร้อมท้าทายจุดไฟความมั่นใจ กิจกรรมเปิดมุมมองใหม่ใส่ใจการรับฟัง กิจกรรมจุดประกายแรงบันดาลใจเปิดใจเรียนรู้ 2) ขั้นกิจกรรม คือส่วนที่เน้นการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานผ่านการสนับสนุนและความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานลดความเครียดในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความชื่นชมซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้เป้าหมายเป็นแรงผลักดันผู้เข้าร่วมจะได้เขียนเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวที่ต้องการบรรลุ พร้อมทั้งระบุวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ส่งเสริมทักษะการสื่อสารเชิงบวกในที่งานลดความขัดแย้งในองค์กรผ่านการใช้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการเผชิญความท้าทายในงาน เสริมสร้างความมั่นใจในการรับมือกับสถานการณ์ที่สร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมสานสายใยสร้างเครือข่าย กิจกรรมปฏิบัติการร่วมใจ สร้างพลังเกื้อกูล กิจกรรมสร้างเป้าหมาย เข้าใจบทบาท เติบโตพลังใจ”กิจกรรมส่งเสริมพลังใจให้คุณค่าซึ่งกันและกัน กิจกรรมวางแผนชีวิตมุ่งสู่ความสำเร็จ กิจกรรม”ลงมือพิชิตภารกิจ ร่วมกันสู่ความสำเร็จ” กิจกรรม”ส่องกระจกใจ รับฟังและยอมรับ กิจกรรมแบ่งปันเติบโตสร้างสรรค์ร่วมกัน 3) ขั้นสรุป คือ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการทบทวน สะท้อนความคิดและประเมินผลสิ่งที่ได้รับหลังจากการร่วมกิจกรรม โดยจะมีการพูดคุยถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม และวิธีการที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น กิจกรรมถักทอความรู้สึกรับรู้ความผูกพัน กิจกรรมสะท้อนคุณค่าพลังแห่งการเกื้อกูล กิจกรรมแบ่งปันแรงบันดาลใจ กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรมการชื่นชม กิจกรรมคำคมสร้างพลังใจ กิจกรรมถอดบทเรียนกิจกรรมกระจกสะท้อนใจ และกิจกรรมสรุปบทเรียนสร้างแรงบันดาลใจต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ Manion (2003) และ Grotberg (1995) ที่ถูกนำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรม พบว่า องค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าในงาน และการรู้สึกถึงการมี

ส่วนร่วมในเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน โดยในกลุ่มทดลองนั้น ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสแสดงตนในรูปแบบที่สร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ อันเป็นผลมาจากการได้รับ “พื้นที่ทางใจ” ในกิจกรรม ขณะที่กลุ่มควบคุม ซึ่งไม่มีการแทรกแซงใด ๆ ยังคงทำงานตามกระบวนการปกติที่ขาดการสะท้อนหรือการเติมเต็มด้านอารมณ์อย่างมีระบบ

นอกจากนี้ โปรแกรมยังมีคุณลักษณะเฉพาะที่ช่วยยกระดับพลังภายใน (inner strength) ของผู้เข้าร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fredrickson (2001) เรื่อง broaden-and-build theory ที่เสนอว่าประสบการณ์เชิงบวกสามารถขยายกรอบความคิด และก่อให้เกิดการสะสมพลังจิตใจที่เอื้อต่อการพัฒนาสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยกลุ่มทดลองซึ่งได้รับประสบการณ์ที่ออกแบบอย่างเป็นระบบในเชิงบวก จึงมีแนวโน้มที่จะมองงานและเพื่อนร่วมงานในแง่ดีมากขึ้น ส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นโดยธรรมชาติ

กล่าวโดยสรุปว่า ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนว่าโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจมีความสามารถในการแทรกแซงเชิงจิตวิทยาอย่างได้ผล และมีศักยภาพที่จะนำไปปรับใช้ในวงกว้าง ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในยุคที่ความเหนื่อยล้าทางใจและภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. สังเคราะห์ภาพรวมและแนวโน้มของผลการวิจัย จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาผลการวิจัยโดยภาพรวมจากทั้งการเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมในกลุ่มทดลอง และการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม พบว่า โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจมีผลอย่างชัดเจนและเป็นระบบในการพัฒนาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โปรแกรมไม่ได้เพียงแต่ส่งผลเชิงปริมาณในแง่คะแนน ที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แต่ยังส่งผลเชิงคุณภาพต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และความสัมพันธ์ ในที่ทำงานของผู้เข้าร่วมอีกด้วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่สามารถกระตุ้นและรักษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

แนวโน้มที่เห็นได้อย่างเด่นชัดจากผลการวิจัย คือ ความสามารถของโปรแกรมในการ กระตุ้นภาวะการฟื้นคืนทางใจ (psychological recovery) และส่งเสริมพลังภายใน (inner strength enhancement) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง psychological capital ของ Luthans (2007) ที่ประกอบด้วยความหวัง (hope), ความยืดหยุ่น (resilience), การมองโลกในแง่ดี (optimism) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self-efficacy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของสุขภาวะจิตที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจได้เข้าไปแตะจุดเหล่านี้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกิจกรรมที่ออกแบบให้ผู้เข้าร่วมได้สำรวจตนเอง เชื่อมโยงกับผู้อื่น และปลูกฝังคุณค่าภายในที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นใน องค์กรโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจของการวิจัยในครั้งนี้ มีจุดเด่นที่สำคัญคือ การวางรากฐานทางจิตใจที่มั่นคง สร้างบรรยากาศเชิงบวก และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Connections), การกล้าแสดงออก (Self-confidence) และการร่วมมือกันในการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของ Joy at Work ตามแนวคิดของ Manion (2003) และสนับสนุนแนวทางของการพัฒนา Mental Strength อย่างมีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมการพัฒนาเชิงจิตใจและทักษะทางสังคมของผู้เข้าร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความร่วมมือ การสื่อสาร การยอมรับ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งทางใจและมีความสุขในการทำงาน

อีกทั้งยังมีแนวโน้มว่าการสร้างความเข้มแข็งทางใจจะกลายเป็นหัวใจของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตอันใกล้ โดยเฉพาะในยุคหลังโควิด-19 ที่บุคลากรจำนวนมากประสบปัญหาด้านสุขภาพจิต ความ

หมดไฟ (burnout) และการขาดความผูกพันกับองค์กร (disengagement) โปรแกรมลักษณะนี้จึงไม่เพียงเหมาะกับบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับใช้ได้กับบุคลากรในหลากหลายหน่วยงานที่มีลักษณะ การทำงานคล้ายคลึงกัน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังบ่งชี้ถึงแนวโน้มใหม่ในการดูแลบุคลากรขององค์กรยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในภาครัฐ ที่เริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางใจมากกว่าการควบคุมเชิงระบบแบบเดิม โปรแกรมลักษณะนี้อาจเป็นต้นแบบของเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นความเข้มแข็งจากภายใน แทนที่จะใช้เพียงแรงจูงใจภายนอก เช่น คำสั่ง รางวัล หรือบทลงโทษ

กล่าวโดยสรุปว่า หลังการเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ บุคลากรทางการศึกษามีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมดังกล่าวสามารถช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryff (1989) ที่กล่าวว่า ความเข้มแข็งทางใจเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตใจ และสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนที่มีเป้าหมายชัดเจน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wong (2012) ซึ่งพบว่าการส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการกับความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการและการศึกษา ยังสนับสนุนทฤษฎีความเข้มแข็งทางใจของ Luthans (2002) ที่อธิบายว่าบุคลากรที่มีความเข้มแข็งทางใจสูงจะมีพลังใจในการเผชิญกับความท้าทาย มีความหวัง มองโลกในแง่ดี และสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้รวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ได้รับการเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจ มีระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนหลังสิ้นสุดการเข้าร่วมกิจกรรม โปรแกรมดังกล่าวจึงมีศักยภาพในการนำไปใช้ส่งเสริมสุขภาวะจิตใจของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในบริบทที่บุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดหรือความท้าทายในการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่มุ่งหวังจะยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สามารถนำโปรแกรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือบูรณาการเข้ากับระบบพัฒนางานองค์กรที่มีอยู่แล้วได้

1.2 โปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ประกอบด้วยกิจกรรมจำนวน 8 ครั้ง ที่ออกแบบตามแนวคิดของ Grotberg (1995) โดยเน้นพัฒนางานองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งที่มี (I Have), สิ่งที่เป็น (I Am) และสิ่งที่ฉันทำได้ (I Can) ซึ่งล้วนเป็นรากฐานของความเข้มแข็งทางใจ โดยผู้ทำโปรแกรมไปใช้ควรพิจารณาเลือกใช้กิจกรรมอย่างเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย เช่น บุคลากรที่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ อาจเน้นกิจกรรมที่เน้นการฟื้นฟูภาวะภายในมากขึ้น เช่น กิจกรรมสะท้อนคุณค่าในตนเอง การระบุแหล่งพลังใจ หรือการสร้างพันธสัญญาทางบวก ทั้งนี้ การปรับระดับความเข้มข้นและรูปแบบกิจกรรมควรอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดดั้งเดิมเพื่อไม่ให้บิดเบือนไปจากจุดมุ่งหมายของโปรแกรม

1.3 ในการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรม ควรให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติอย่างแท้จริง โดยเน้นให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกฝนและทดลองนำองค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงผู้ดำเนินกิจกรรมควรเตรียมตัวอย่างสถานการณ์จำลอง

คำถามชวนคิด หรือกิจกรรมสะท้อนตนเองที่เชื่อมโยงกับบริบทชีวิตประจำวันของผู้เข้าร่วม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจแนวคิดอย่างลึกซึ้ง และมีแรงจูงใจที่จะนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขยายผลโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจในกลุ่มเป้าหมายอื่นนอกเหนือจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา เช่น บุคลากรในหน่วยงานราชการอื่น บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักจิตวิทยา หรือแม้กระทั่งพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน เพื่อประเมินศักยภาพของโปรแกรมในหลากหลายบริบท และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้โปรแกรมมีความยืดหยุ่นและสามารถนำไปใช้ได้ในวงกว้างอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาติดตามผลในระยะยาว เพื่อตรวจสอบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมยังสามารถนำองค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจทั้งสามด้าน ได้แก่ I Have, I Am และ I Can ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ ตลอดจนตรวจสอบว่าความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ได้รับยังคงส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความสามารถในการเผชิญความเครียดในระยะยาวหรือไม่ ข้อมูลจากการติดตามผลในระยะยาวจะช่วยยืนยันความยั่งยืนของผลลัพธ์ และเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมในอนาคต

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1 องค์กรควรพิจารณาการบรรจุโปรแกรมส่งเสริมความเข้มแข็งทางใจเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายพัฒนาบุคลากรระยะยาว เพื่อส่งเสริมสุขภาวะจิตใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.2 สำนักงานหรือหน่วยงานภาครัฐสามารถจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านความเข้มแข็งทางใจในระดับองค์กร เพื่อสร้างมาตรฐานการดูแลบุคลากรและลดความเสี่ยงจากความเครียดในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ไทยธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาकिन ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี วิสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนวัฒน์ อธิธนานันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิ นางชุมพร คุ่มกระโทก ซึ่งให้ข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- ก่อนนิษฐ์ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- กชกร ฉายากุล. (2561). ผลของโปรแกรมเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตในนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา. *วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล*, 24(2), 96-107.

- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชนากานต์ คำคุณ. (2565). *ผลของโปรแกรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจโดยใช้พลวัตกลุ่มต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต มาสเตอร์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล. (2561). *การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายสินค้าทางโทรศัพท์ด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม* (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2568). *หน่วยงานภายใน*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก <http://nmapao.go.th>
- ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. Bernard van Leer Foundation.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–655.

ผู้เขียนบทความ

นางสาวอัญชลี หมีนเจริญ นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: anchalee.m@sueksa.go.th

รองศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ไทยธานี อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: p_thaithani@hotmail.com

การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
สำหรับชาวต่างประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

A Study of Stakeholders' Satisfaction and Needs toward the Bachelor of Arts
in Communicative Thai for Foreigners, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

กนิษฐา พุทธเสถียร, วุฒินันท์ ชัยศรี, ปทุมวดี ลำเลิศ,

KANITHA PUTTHASATIEN, WOOTTINAN CHAISRI, PATUMVADEE LUMLERT,

ชมชนก ธนาวีราภรณ์, รุ่งเพชร วรพงศาพิตย์

CHOMCHANOK THANAWEEARORN, RUNGPHET VARAPHONGSATIT

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

BACHELOR OF ARTS IN COMMUNICATIVE THAI FOR FOREIGNERS,

THE FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES, NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: November 5, 2025

Revised: December 8, 2025

Accepted: December 15, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจ และ 2) วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการ ต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ (หลักสูตร พ.ศ. 2564) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงหลักสูตรฉบับ พ.ศ. 2569 วิธีดำเนินการวิจัยใช้การผสมวิธี (Mixed Methods) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 104 คน ด้วยแบบสอบถามเชิงปริมาณ (มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) และคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา (ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.28) โดยมิติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$, 4.71) ส่วนความต้องการในการปรับปรุงหลักสูตร พบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเห็นพ้องสูงในการเพิ่มรายวิชาใหม่ โดยเฉพาะในมิติการแปลและทักษะพิเศษ ($\bar{X} = 4.85$) มิติเทคโนโลยี นวัตกรรม และการฝึกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.84$) และ มิติการสื่อสารเชิงธุรกิจ ($\bar{X} = 4.80$) โดยรายวิชาที่ควรจัดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ภาษาไทยเพื่อธุรกิจระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.97$), การล่ามภาษาไทยเบื้องต้น ($\bar{X} = 4.96$) และการใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลในงานภาษาไทย

($\bar{X} = 4.90$) ผลการวิจัยนี้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญสำหรับการทบทวนหลักสูตรตามแนวทาง Outcome-Based Education (OBE) และการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) และความต้องการของตลาดแรงงานในบริบทโลกหลังโควิด-19

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ ความต้องการ ปรับปรุงหลักสูตร ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ นครราชสีมา

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the satisfaction levels, and (2) analyze the needs of four key stakeholder groups - faculty members, alumni, current students, and employers—regarding the Bachelor of Arts Program in Thai Language for Communication for Foreigners (revised curriculum, B.E. 2564) at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, in order to inform the upcoming curriculum revision scheduled for B.E. 2569. A mixed-methods research design was employed. Data were collected from a total of 104 participants using a quantitative questionnaire (5-point Likert scale) and open-ended qualitative questions. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and one-way analysis of variance (One-way ANOVA), while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that stakeholders expressed an overall high level of satisfaction with the current curriculum ($\bar{X} = 4.53$, SD = 0.28). The dimensions of “Work-Integrated Learning” and “Professional Application” received the highest satisfaction scores ($\bar{X} = 4.80$ and 4.71, respectively). Regarding curriculum improvement needs, stakeholders demonstrated strong consensus in favor of introducing new courses, particularly within the dimensions of Translation and Advanced Skills ($\bar{X} = 4.85$), Technology, Innovation, and Practicum (M = 4.84), and Business-Oriented Communication ($\bar{X} = 4.80$). The top-priority courses recommended for inclusion were: Thai for International Business ($\bar{X} = 4.97$), Basic Thai Interpreting ($\bar{X} = 4.96$), and AI and Digital Tools in Thai Language Practice ($\bar{X} = 4.90$). These findings provide robust empirical evidence to support curriculum revision grounded in Outcome-Based Education (OBE), ensuring that graduate competencies align with future-ready skills (Future Skills) and labor market demands in the post-pandemic global context.

Keywords: Satisfaction, Needs, Curriculum Revision, Communicative Thai for Foreigners, Nakhon Ratchasima

บทนำ

การศึกษาระดับอุดมศึกษานับเป็นกลไกหลักสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565, น. 1) ทั้งนี้ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้กำหนดปรัชญาและวิสัยทัศน์ที่มุ่งสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนในทุกช่วงวัย (Lifelong Learning) ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็น ซึ่งสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption) ของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี รวมถึงการ

ยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ให้เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2565, น. 55)

พลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการพลิกผันจากเทคโนโลยีดิจิทัล แนวโน้มสังคมผู้สูงอายุ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ไปจนถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคอุตสาหกรรมและตลาดแรงงาน ทำให้ระบบอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว (Re-Adjust, Re-Position, Reinvent) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มี สมรรถนะสูง ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายและการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ และทักษะเชิงพฤติกรรมขั้นสูง เช่น ความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อลดปัญหาช่องว่างทางทักษะ (Skill gap) ที่บัณฑิตจบออกมามีทักษะไม่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2565, น. 6) การประเมินหลักสูตรจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ใช้กำหนดกรอบสมรรถนะของบัณฑิต มาตรฐานคุณภาพ และทิศทางการผลิตกำลังคนของประเทศ กิตติพิทน์ แสงงาม (2566, น. 74) กล่าวว่า การประเมินนี้จะช่วยให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่สามารถผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ได้

ในบริบทปัจจุบัน การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาไทยในฐานะภาษาที่สอง เนื่องจากภาษานับเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการค้า การลงทุน เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การท่องเที่ยว และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ ชาวต่างชาติที่มาอาศัยในประเทศไทยมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่ใช้ในสังคมไทยเพื่อการสื่อสารระหว่างกัน (พิมพ์พารณ์ บุญประเสริฐ, 2559, น. 211-212)

กระแสการเคลื่อนย้ายของประชากรชาวจีนได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นับตั้งแต่สาธารณรัฐประชาชนจีนได้ประกาศนโยบายก้าวออกไป ในปี ค.ศ. 2000 และเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก (WTO) ในปี 2001 กระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนย้ายเพื่อแสวงหาโอกาสทางการศึกษาและโอกาสทางธุรกิจในต่างประเทศ ส่งผลให้นักศึกษาจีนจากมณฑลยูนนานและมณฑลกว่างสี ได้เข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น (กุลนรี นุกิจรังสรรค์ และคณะ, 2564, น. 26, 31) โดยนักศึกษาจีนมองว่าการศึกษาต่อในไทยเป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานหรือการประกอบธุรกิจในอนาคต ทั้งนี้ งานวิจัยของ วรี เรืองสุข และคณะ (2567, น. 32) พบว่านักศึกษาจีนมีความมุ่งหวังในการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงที่สุดคือ นักแปลภาษา ล่าม รองลงมาคือ ผู้ประกอบการธุรกิจระหว่างจีน - ไทย และเลขานุการ ซึ่งบ่งชี้ถึงความต้องการกำลังคนที่มีความสามารถทางภาษาไทยควบคู่ไปกับทักษะทางธุรกิจ

อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนการสอนภาษาไทยยังคงมีความหลากหลาย และมีข้อจำกัดที่เนื้อหาหลักสูตรบางส่วนอาจเน้นหลักภาษาและไวยากรณ์ หรือระดับภาษาที่เป็นทางการมากกว่าการสื่อสารในชีวิตจริง (กิตติพิทน์ แสงงาม (2566, น. 72) ซึ่งส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ตอบสนองต่อการใช้ภาษาในสถานการณ์จริงได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ วิไลศักดิ์ กิ่งคำ และคณะ (2564, น. 7) ได้เสนอแนะว่าหลักสูตรควรมีการปรับปรุงโดยเน้นการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นแนวสำคัญ เนื่องจากในโลกปัจจุบันทักษะด้านการสื่อสารมีความสำคัญ และควรเพิ่มเนื้อหาที่ทันสมัยและตอบโจทย์ตลาดแรงงาน เช่น การสอนภาษาไทยเพื่อชาวต่างชาติ ควรส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม และการเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่การออกแบบ

หลักสูตรที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะการออกแบบที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-Based Education: OBE) (ชลธิชา หอมพุง และอติมาส มากจ้อย, 2566 น. 281) นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการศึกษาความพึงพอใจและความต้องการหลักสูตรภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทุกกลุ่ม

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน สำหรับการปรับปรุงหลักสูตรในรอบปี พ.ศ. 2569 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

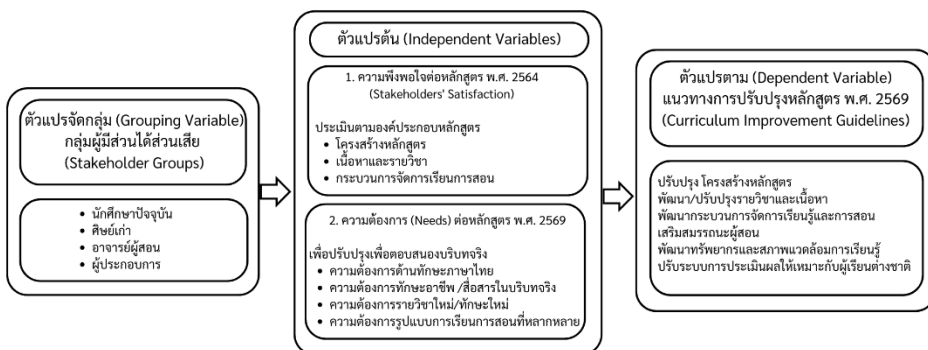
1. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564)

2. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2569

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

**การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ
(หลักสูตร พ.ศ. 2564) เพื่อใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2569**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มอง “ความพึงพอใจ” และ “ความต้องการ” เป็นตัวแปรต้น (Independent Variables) ที่ใช้ประเมินด้านประสิทธิผลและความเหมาะสมของหลักสูตรปัจจุบัน โดยอาศัยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(Stakeholder Groups) เป็นตัวแปรจัดกลุ่ม (Grouping Variable) เพื่อเปรียบเทียบมุมมองระหว่างกลุ่ม ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์จะนำไปสู่ “แนวทางการปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2569” ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ประกอบด้วยการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร รายวิชา เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจและเปรียบเทียบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ (หลักสูตร พ.ศ. 2564) เพื่อใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2569 คณะผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย 1) บุคลากรเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลป ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 2) ศิษย์เก่า 3) นักศึกษาปัจจุบัน และ 4) ผู้ประกอบการที่ใช้บัณฑิตจากหลักสูตรทั้งในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีกระบวนการคุ้มครองผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นไปตามหลักจริยธรรมของ Belmont Report (1979) ได้แก่ ความเคารพในบุคคล ประโยชน์และความไม่เป็นอันตราย และความยุติธรรม โดยผู้เข้าร่วมทุกคนให้ความยินยอมโดยอิสระ และสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย

1) บุคลากรเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีบทบาทโดยตรงในการออกแบบ ดำเนินการ และประเมินหลักสูตรดังกล่าว

2) ศิษย์เก่า ชาวจีนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 ถึงปีการศึกษา 2566 มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 60 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความน่าเชื่อถือทางสถิติ ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งกำหนดว่า สำหรับประชากรขนาด $N = 60$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนยอมรับได้ $\pm 5\%$ จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 52 คน ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมสุ่มตัวเลข (Random Number Generator) จากฐานรายชื่อศิษย์เก่าทั้ง 60 คน จนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 ของประชากร

3) นักศึกษาปัจจุบันชาวจีนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2567 ถึงปีการศึกษา 2568 มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 42 คน เนื่องจากประชากรกำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยและสามารถเข้าถึงได้ทั้งหมด ผู้วิจัยจึงใช้การสำรวจทั้งประชากร (Census Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาทุกคน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากร

4) ผู้ประกอบการที่ใช้บัณฑิตจากหลักสูตรทั้งในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 5 คน เนื่องจากไม่มีฐานข้อมูลกลางของผู้ใช้บัณฑิต และการเข้าถึงกลุ่มนี้มีความท้าทายสูง ในด้านความลับทางธุรกิจและความยินดีในการให้สัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือก

ผู้ประกอบการที่มีคุณสมบัติ คือ มีประสบการณ์การทำงานบัณฑิตจากหลักสูตรอย่างน้อย 1 ปี และยินดีให้ข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบผสมผสานที่มีลักษณะทั้งแบบปลายปิด (Close Ended Question) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ คณะผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามมาตรฐานประมาณค่า (Likert scale 5 ระดับ: 1 = น้อยที่สุด, 5 = มากที่สุด) ดังนี้

4.50 – 5.00	=	มากที่สุด
3.50 – 4.49	=	มาก
2.50 – 3.49	=	ปานกลาง
1.50 – 2.49	=	น้อย
1.00 – 1.49	=	น้อยที่สุด

และข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องโดยการหาค่า IOC จากนั้นคณะผู้วิจัยได้แก้ไขตามคำแนะนำ และนำเข้าสู่ที่ประชุม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ชุด คือ

2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564)

2.2 แบบสอบถามความต้องการของบุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2569

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564) และความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2569

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจและความต้องการ โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันตามลักษณะของตัวแปรและวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจ วิเคราะห์ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับความพึงพอใจโดยรวม

4.2 ความต้องการ วิเคราะห์โดยแยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากร 2) ศิษย์เก่า 3) นักศึกษาปัจจุบัน และ 4) ผู้ประกอบการ เนื่องจากคาดว่าความต้องการอาจแตกต่างกันตามบทบาทและประสบการณ์ โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามแต่ละกลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มเบื้องต้น จากนั้นวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการ ระหว่าง 4 กลุ่ม

จากภาพที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากร คือ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 5 คน พบว่า เพศหญิงมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีสัญชาติไทย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 2) ศิษย์เก่าชาวจีน จำนวน 52 คน พบว่า เพศหญิงทั้งหมด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีสัญชาติจีน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100 3) นักศึกษาปัจจุบัน จำนวน 42 คน พบว่า เพศหญิงมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 มีสัญชาติจีน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และ 4) ผู้ประกอบการที่ใช้บัณฑิตจากหลักสูตรทั้งในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 5 คน พบว่า เพศชายมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีสัญชาติจีน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564) เพื่อให้การวิเคราะห์ผลสอดคล้องกับกรอบการพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562) คณะผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่รายวิชาตาม มิติหลัก 4 ด้าน ของหลักสูตร ได้แก่ 1) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) ทักษะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร 3) การบูรณาการวัฒนธรรมไทย และ 4) การประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ โดยคำนวณค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละมิติจากค่าเฉลี่ยของรายวิชาที่สังกัดในมิตินั้น ดังแสดงในตารางที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจจำแนกตามมิติหลักของหลักสูตร

มิติหลักของหลักสูตร	รายวิชา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	การเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาษาไทย	4.80	0.12	มากที่สุด
	การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาษาไทย			
การประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ	การแปลสำหรับการจัดการธุรกิจ	4.71	0.18	มากที่สุด
	สื่อนวัตกรรมการสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ			
ทักษะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	การฟัง-พูดภาษาไทยขั้นสูง	4.51	0.37	มาก
	การอ่านหนังสือพิมพ์ภาษาไทย			
การบูรณาการวัฒนธรรมไทย	นาฏศิลป์ไทยสำหรับชาวต่างประเทศ	4.23	0.47	มาก
	ดนตรีไทยสำหรับชาวต่างประเทศ			
	ศิลปะไทยสำหรับชาวต่างประเทศ			

จากตารางที่ 1 พบว่า มิติที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด คือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.80) และ การประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.71) อยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าควรมีการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงมากขึ้น ส่วนมิติ ทักษะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย = 4.51) อยู่ในระดับ มากที่สุด ตามเกณฑ์ สำหรับมิติ การบูรณาการวัฒนธรรมไทย (ค่าเฉลี่ย = 4.23) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับมิติอื่น และมีค่า S.D. สูงสุด (0.47) สะท้อนถึงความแปรปรวนของความพึงพอใจในกลุ่มผู้ตอบ ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เช่น ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับทักษะปฏิบัติมากกว่าเนื้อหาวัฒนธรรมเชิงลึก ในส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตร ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ ควรเพิ่มคำศัพท์การสื่อสารในชีวิตประจำวันและสำนวนที่ใช้ในการฝึกงาน ควรเพิ่มการฝึกการสื่อสารในชีวิตจริง และควรให้คำแนะนำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในบริษัทต่าง ๆ ให้มากขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการของอาจารย์ ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2569 เพื่อให้การวิเคราะห์ความต้องการสอดคล้องกับกระบวนการทบทวนหลักสูตร คณะผู้วิจัยจัดหมวดหมู่ความต้องการตาม มิติหลัก 4 ด้าน เช่นเดียวกับการศึกษาความพึงพอใจ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 กลุ่ม การวิเคราะห์แบ่งเป็น ความต้องการต่อการปรับปรุงหลักสูตร และความต้องการเพิ่มรายวิชาใหม่

3.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการต่อการปรับปรุงหลักสูตรของอาจารย์ ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความต้องการต่อการปรับปรุงหลักสูตรจำแนกตามมิติหลักและกลุ่มผู้ตอบ

มิติหลักของหลักสูตร	กลุ่มผู้ตอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)
การประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ เช่น วิชา AI, ธุรกิจระหว่างประเทศ, ดิจิทัลคอนเทนต์)	บุคลากร	4.40	0.55	F(3, 100) = 8.24 p < 0.001
	ศิษย์เก่า	4.15	0.62	
	นักศึกษา	4.02	0.71	
	ผู้ประกอบการ	4.80	0.45	
เฉลี่ยรวม มิติการประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ		4.34	0.66	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น การเพิ่มระยะเวลา/รูปแบบการฝึกงาน	บุคลากร	4.20	0.45	F(3, 100) = 5.96 p = 0.001
	ศิษย์เก่า	4.31	0.58	
	นักศึกษา	4.24	0.63	
	ผู้ประกอบการ	4.60	0.55	
เฉลี่ยรวม มิติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ		4.34	0.57	
ทักษะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร เช่น การสื่อสารในสถานการณ์จริง, ภาษาอังกฤษ	บุคลากร	4.00	0.71	F(3, 100) = 4.12 p = 0.009
	ศิษย์เก่า	4.25	0.54	
	นักศึกษา	4.17	0.68	
	ผู้ประกอบการ	4.40	0.55	
เฉลี่ยรวม มิติทักษะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร		4.21	0.62	
การบูรณาการวัฒนธรรมไทย เช่น การปรับรูปแบบวิชาศิลปวัฒนธรรมให้เชิงปฏิบัติ	บุคลากร	3.20	0.84	F(3, 100) = 12.37 p < 0.001
	ศิษย์เก่า	3.46	0.92	
	นักศึกษา	3.86	0.75	
	ผู้ประกอบการ	3.00	1.00	
เฉลี่ยรวม มิติการบูรณาการวัฒนธรรมไทย		3.38	0.88	

หมายเหตุ: ค่า p < 0.05 ถือว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 2 พบว่า มิติ การประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ และ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.34) และมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ ผู้ประกอบการ ให้ค่าความต้องการสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80 และ 4.60 ตามลำดับ) ซึ่งสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนมิติ ทักษะภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.21 และยังมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (p = 0.009) โดยผู้ประกอบการ ให้คะแนนสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.40) และศิษย์เก่า (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ตามลำดับ ส่วนมิติ การบูรณาการวัฒนธรรมไทย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด (p < 0.001) โดย

นักศึกษา ให้ค่าความต้องการสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ขณะที่ ผู้ประกอบการ และ บุคลากร ให้ค่าความต้องการน้อยกว่า (ค่าเฉลี่ย = 3.00 และ 3.20) ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการเพิ่มรายวิชาใหม่ของอาจารย์ ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และผู้ประกอบการต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ เพื่อให้การวิเคราะห์ความต้องการรองรับการตัดสินใจเชิงนโยบายในการออกแบบหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569 คณะผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่รายวิชาใหม่ที่เสนอให้เพิ่มลงในหลักสูตร ตามมิติหลัก 5 ด้านที่สอดคล้องกับกรอบสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และมาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562) ได้แก่ 1) ทักษะภาษาและการสื่อสารพื้นฐาน 2) การสื่อสารเชิงธุรกิจและวิชาชีพ 3) การแปลและทักษะพิเศษ 4) ภาษากับวัฒนธรรมและสื่อร่วมสมัย และ 5) เทคโนโลยี นวัตกรรม และการฝึกปฏิบัติ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความต้องการเพิ่มรายวิชาใหม่จำแนกตามมิติหลักและกลุ่มผู้ตอบ

มิติหลัก	รายวิชา	ค่าเฉลี่ยรวม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยบุคลากร	ค่าเฉลี่ยศิษย์เก่า	ค่าเฉลี่ยนักศึกษา	ค่าเฉลี่ยผู้ประกอบการ
1. เทคโนโลยี นวัตกรรม และการฝึกปฏิบัติ	การใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลในงานภาษาไทย	4.84	0.14	4.92	5.00	4.75	4.72
	การใช้เทคโนโลยี AI ในการสื่อสารภาษาไทย						
	ภาษาไทยสำหรับคอนเทนต์ครีเอเตอร์และอินฟลูเอนเซอร์						
	ภาษาไทยในสื่อสังคมออนไลน์ร่วมสมัย						
	ภาษาไทยเพื่อสื่อดิจิทัลและโซเชียลมีเดีย						
2. การสื่อสารเชิงธุรกิจและวิชาชีพ	ภาษาไทยเพื่อธุรกิจระหว่างประเทศ	4.80	0.22	4.75	5.00	4.71	4.73
	ภาษาไทยธุรกิจและการตลาดดิจิทัล						
	ภาษาไทยเพื่อการตลาดและการโฆษณา						
	ภาษาไทยเพื่อมัลติมีเดียและท่องเที่ยว						
3. การแปลและทักษะพิเศษ	การล่ามภาษาไทยเบื้องต้น	4.85	0.17	4.70	5.00	4.80	4.95
	ภาษาไทยเพื่อการแปลและล่าม						
4. ภาษากับวัฒนธรรมและสื่อร่วมสมัย	ภาษาไทยกับวัฒนธรรมร่วมสมัย	4.76	0.30	5.00	5.00	4.68	4.40
5. ทักษะภาษาและการสื่อสารพื้นฐาน	ทักษะภาษาไทยในบริบทสองภาษา	4.68	0.25	4.50	5.00	4.73	4.45
	ภาษาไทยในสังคมพหุวัฒนธรรม						

จากตารางที่ 5 พบว่า มิติการแปลและทักษะพิเศษ มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85) มิติ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการฝึกปฏิบัติ ((ค่าเฉลี่ย = 4.84) และมิติการสื่อสารเชิงธุรกิจและวิชาชีพ ((ค่าเฉลี่ย = 4.80) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 มิติอยู่ในระดับ มากที่สุด อย่างไรก็ตาม มิติทักษะภาษาและการสื่อสารพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.68) ซึ่งยังอยู่ในระดับ มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มยังให้ความสำคัญกับพื้นฐานภาษา แม้จะมีความต้องการสูงกว่าในมิติเชิงสมรรถนะอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าศิษย์เก่ามีค่าเฉลี่ย 5.00 ในทุกมิติ แสดงให้เห็นว่าเป็นกลุ่มที่มีความต้องการสูงสุดและสม่ำเสมอที่สุด ส่วนผู้ประกอบการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในมิติภาษากับวัฒนธรรมและสื่อร่วมสมัย (ค่าเฉลี่ย = 4.40) แต่ให้ค่าสูงในมิติการแปลและทักษะพิเศษ (ค่าเฉลี่ย = 4.95) แสดงให้เห็นความแตกต่างเชิงบทบาท โดยผู้ใช้งานจิตให้ความสำคัญกับสมรรถนะเชิงปฏิบัติ

มากกว่าเนื้อหาวัฒนธรรมเชิงทฤษฎี ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เฉลี่ยในทุกมิติมีค่าต่ำ อยู่ระหว่าง 0.14–0.30 แสดงให้เห็นว่าความต้องการมีความชัดเจนและมีความเห็นพ้องสูงภายในแต่ละมิติ

ดังนั้นเพื่อให้การพิจารณาจัดรายวิชาใหม่เป็นไปอย่างมีลำดับความสำคัญ คณะผู้วิจัยจึงจำแนกความต้องการเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

3.2.1 กลุ่มรายวิชาที่ต้องใส่ในเล่มหลักสูตรใหม่ เป็นรายวิชาที่มีค่าเฉลี่ย ≥ 4.90 และ S.D. ≤ 0.15 ได้แก่ วิชาภาษาไทยเพื่อธุรกิจระหว่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.97, S.D. = 0.07) วิชาการล่ามภาษาไทยเบื้องต้น (ค่าเฉลี่ย = 4.96, S.D. = 0.08) และวิชาการใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลในงานภาษาไทย (ค่าเฉลี่ย = 4.90, S.D. = 0.12) โดยทั้ง 3 รายวิชาได้รับคะแนน 5.00 จากอาจารย์และศิษย์เก่าทุกคน แสดงถึงความเห็นพ้องระหว่างผู้ออกแบบหลักสูตร และผู้ใช้หลักสูตร

3.2.2 กลุ่มรายวิชาที่ควรพิจารณาใส่ในเล่มหลักสูตรใหม่ เป็นรายวิชาที่มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.80–4.89 ได้แก่ รายภาษาไทยธุรกิจและการตลาดดิจิทัล (ค่าเฉลี่ย = 4.86, S.D. = 0.18) วิชาภาษาไทยเพื่อสื่อดิจิทัลและโซเชียลมีเดีย (ค่าเฉลี่ย = 4.83, S.D. = 0.12) และวิชาการใช้เทคโนโลยี AI ในการสื่อสารภาษาไทย (ค่าเฉลี่ย = 4.83, S.D. = 0.21)

3.3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คณะผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 127 ข้อความ คิดเป็นร้อยละ 89.4 ของผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งสามารถจัดหมวดหมู่เป็น 5 กลุ่มหลัก รายวิชา ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายวิชาที่ต้องการให้มีรายวิชาในหลักสูตร ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569

กลุ่มรายวิชา	ตัวอย่างข้อเสนอแนะที่ปรากฏ
ทักษะการใช้ภาษาและการสื่อสาร	เพิ่มการฝึกสำนวนไทยในชีวิตประจำวัน (18 ครั้ง) จัดทำแบบเรียนภาษาไทยเฉพาะสำหรับชาวจีน (12 ครั้ง) เพิ่มการอ่านหนังสือพิมพ์/ข่าวออนไลน์สมัยใหม่ (9 ครั้ง)
การสื่อสารเชิงธุรกิจและวิชาชีพ	เพิ่มภาษาไทยสำหรับการสื่อสารในองค์กรจีน-ไทย (21 ครั้ง) จัดวิชาการเขียนเพื่อการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ (15 ครั้ง) เพิ่มการฝึกการประสานงานกับหน่วยงานรัฐ (8 ครั้ง)
การแปลและทักษะพิเศษ	เปิดวิชาการแปลไทย-จีนเฉพาะด้าน (ธุรกิจ, การท่องเที่ยว) (24 ครั้ง) เพิ่มการฝึกการกล่าวสุนทรพจน์สำหรับชาวต่างชาติ (11 ครั้ง)
ภาษากับวัฒนธรรมและสื่อ	สอนภาษาไทยผ่านละคร/รายการทีวี/TikTok (19 ครั้ง) เพิ่มการวิเคราะห์ข่าวภาษาไทยในสื่อดิจิทัล (13 ครั้ง) บูรณาการวรรณคดีกับวัฒนธรรมร่วมสมัย (7 ครั้ง)
เทคโนโลยี นวัตกรรม และการฝึกปฏิบัติ	จัด “โครงการภาษาไทย” เช่น ผลิตวิดีโอส่งเสริมการท่องเที่ยว (27 ครั้ง) เพิ่มการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองสถานประกอบการ (22 ครั้ง) ใช้ AI ช่วยวิเคราะห์ความผิดพลาดในการเขียน (10 ครั้ง)
วิชาเฉพาะมหาวิทยาลัย	เพิ่มวิชา “คนราชภัฏ” เพื่อเสริมจิตวิญญาณการรับใช้สังคม (6 ครั้ง)

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 4 กลุ่ม มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.53, S.D. = 0.28) โดยมีมิติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ” ได้รับความพึงพอใจสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80 และ 4.71) ในขณะที่ ความต้องการในการปรับปรุงหลักสูตรพบว่า มิติการแปลและทักษะพิเศษ มิติเทคโนโลยี นวัตกรรม และการฝึกปฏิบัติ และมิติการสื่อสารเชิงธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85, 4.84, 4.80) และมีความเห็นพ้องสูง (S.D. ต่ำ 0.14–0.22)

โดยเฉพาะรายวิชา “ภาษาไทยเพื่อธุรกิจระหว่างประเทศ” “การล่ามภาษาไทยเบื้องต้น” และ “การใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลในงานภาษาไทย” ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นเอกฉันท์ (ค่าเฉลี่ย ≥ 4.90 , S.D. ≤ 0.12)

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด ยังพบแนวโน้มชัดเจนของรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เช่น โครงการภาษาไทย การฝึกในสถานการณ์จำลอง) และการบูรณาการเทคโนโลยีกับเนื้อหาภาษา ซึ่งถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญสำหรับการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ ฉบับ พ.ศ. 2569 ต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (หลักสูตร พ.ศ. 2564) เพื่อใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร พ.ศ. 2569 แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ภาษาไทยที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริงในบริบทวิชาชีพและชีวิตประจำวันมากกว่าเนื้อหาเชิงวัฒนธรรมหรือทักษะเฉพาะทางที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ภาษาในโลกการทำงาน โดยเฉพาะรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การสื่อสารขั้นสูง และการใช้เทคโนโลยี ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด ขณะที่รายวิชาด้านศิลปวัฒนธรรมไทยและภาษาถิ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของนักศึกษาชาวต่างชาติ โดยเฉพาะนักศึกษาจีนที่มองภาษาไทยเป็นเครื่องมือเพื่อการประกอบอาชีพมากกว่าการศึกษาเชิงวิชาการหรือวัฒนธรรมเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา บัวสมบุรณ์ และพินพนธ์ คงวิจิตต์ (2567) ที่พบว่า ผู้เรียนในหลักสูตรการสอนภาษาไทยระดับปริญญาเอกให้ความสำคัญกับ การเชื่อมโยงหลักสูตรกับการปฏิบัติงานจริง และการพัฒนาทักษะที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน เช่น การวิจัยเชิงประยุกต์ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอผลงานทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยของ วรี เรืองสุข และคณะ (2567) ที่แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาจีนในหลักสูตรภาษาไทยเพื่อชาวต่างชาติมีความมุ่งหวังประกอบอาชีพหลักคือ นักแปล ล่าม และผู้ประกอบการธุรกิจระหว่างจีน-ไทย จึงต้องการทักษะภาษาไทยเชิงปฏิบัติ การสื่อสารในสถานการณ์จริง และความรู้ด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจมากกว่าเนื้อหาวัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเป้าหมายอาชีพ นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะให้เพิ่มคำศัพท์การสื่อสารในชีวิตประจำวันและสำนวนที่ใช้ในการฝึกงานยังสอดคล้องกับผลการประเมินหลักสูตรของ กิตติปัทม์ แสงงาม (2566) ที่พบว่า ผู้เรียนและผู้บัณฑิตต้องการให้หลักสูตรเพิ่มเนื้อหาการสื่อสารในชีวิตจริง และการฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อให้บัณฑิตสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ภาษาไทยในบริบทวิชาชีพได้ทันทีหลังสำเร็จการศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาเชิงผลลัพธ์ (Outcome-based Education: OBE) ในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัย แบ่งเป็น ข้อเสนอแนะจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้รวมรายวิชาใหม่ที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน เช่น การใช้ AI และเครื่องมือดิจิทัลในงานภาษาไทย ภาษาไทยเพื่อธุรกิจระหว่างประเทศ และภาษาไทยสำหรับคอนเทนต์ครีเอเตอร์

1.2 ควรปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่มีความพึงพอใจน้อย เช่น ดนตรี นาฏศิลป์ ศิลปะไทย และภาษาถิ่น ให้สอดคล้องกับความต้องการเชิงปฏิบัติของผู้เรียน โดยบูรณาการเนื้อหาเข้ากับสถานการณ์การสื่อสารจริง เช่น ใช้การแสดงนาฏศิลป์หรือศิลปะไทยเป็นฐานในการฝึกทักษะการฟัง พูด อธิบาย เช่น กิจกรรมอธิบายโน้ตให้ชาวต่างชาติฟัง หรือเชื่อมโยงภาษาถิ่นกับการสื่อสารในบริบทชุมชนท่องเที่ยวและงานภาคสนาม

พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) เช่น ให้นักศึกษาสร้างวิดีโอสั้นแนะนำวัฒนธรรมไทยด้วยภาษาไทยในระดับที่สื่อสารได้จริง เพื่อเพิ่มความหมายและแรงจูงใจในการเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ติดตามผลบัณฑิต ศึกษาเส้นทางวิชาชีพของบัณฑิตหลังสำเร็จการศึกษา 3-5 ปี ทั้งในไทยและจีน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะบัณฑิตกับความต้องการตลาดแรงงาน และวิเคราะห์ผลกระทบต่อการจ้างงานในท้องถิ่นและระดับชาติ

2.2 วิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างหลักสูตรภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มต่าง ๆ เพื่อสังเคราะห์แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และพัฒนามาตรฐานกลางของกลุ่มราชภัฏในการผลิตบัณฑิตสายต่างชาติ

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ประกอบการที่ใช้บัณฑิตจากหลักสูตรทั้งในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน ศิษย์เก่าและนักศึกษาปัจจุบันหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นพื้นฐานสำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติปัทม์ แสงงาม. (2566). การประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยและภาษาไทยประยุกต์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 8(2), น. 72-82.
- กุลนรี นุกิจรังสรรค์ และคณะ. (2564). การศึกษาเบื้องต้นว่าด้วยนักศึกษาจีนในไทย. รายงานวิจัยภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์เป้าหมาย (Spearhead) ด้านสังคมแผนงานคนไทย 4.0). สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- บุษบา บัวสมบุญ และพิณพนธ์ คงวิจิตร. (2567). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 22(1), น. 187-197.
- ชลธิชา หอมพุ่ม และอภิมาส มากจ้อย. (2566). การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, 15(1), น. 274 – 288.
- พิมพ์ภรณ์ บุญประเสริฐ. (2559). สถานภาพงานวิจัยด้านการสอนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(2), น. 207-222.
- วรี เรืองสุข และคณะ. (2567). ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ และความมุ่งหวังในการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาจีนในโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรีกับมหาวิทยาลัยครุบุรี จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารราชบุรี*, 21(2), น. 21-36.

- วิไลศักดิ์ กิ่งคำ และคณะ. (2564). ความสำเร็จและภาพสะท้อนความต้องการของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560). *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(1), น. 7-18.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF 2019)*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. <https://www.mhesi.go.th/tqf/>
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2565). *รายงานการศึกษาระบบอุดมศึกษาไทยในบริบทของประเทศพัฒนาแล้ว ฉบับที่ 1: การผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของประเทศ*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินท์เอเบิล จำกัด.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). *The Belmont Report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research*. U.S. Department of Health & Human Services. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>

ผู้เขียนบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนิษฐา พุทเสถียร หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: kanitha.p@nrru.ac.th

อาจารย์วุฒินันท์ ชัยศรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: woottinan.c@nrru.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปทุมวดี ลำเลิศ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: patumvadee.l@nrru.ac.th

อาจารย์ชมชนก ธนาวิราภรณ์ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: chomchanok.t@nrru.ac.th

อาจารย์ ดร. รุ่งเพชร วรพงศ์ทิพย์ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: rungphet.w@nrru.ac.th



ผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

THE EFFECTS OF INTRINSIC MOTIVATION ENCOURAGEMENT ACTIVITIES ON STUDENT ENGAGEMENT OF PRIMARY EDUCATION GRADE 4 STUDENTS

ประสพสุข จุลนาค, ประยุทธ์ ไทยธานี

PRASOBSUK JULLANAK, PRAYUT THAITHANI

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

FACULTY OF EDUCATION NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: November 5, 2025

Revised: December 8, 2025

Accepted: December 15, 2025

บทคัดย่อ

ความมุ่งมั่นในการเรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ สะท้อนผ่านการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความพยายาม สามารถส่งเสริมได้โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กระตุ้นการคิด และสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้เกิดอิสระในการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 65 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 2 ห้อง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) กลุ่มทดลอง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 จำนวนทั้งสิ้น 25 คน และกลุ่มควบคุม คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/2 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจ ซึ่งมีการจัดกิจกรรมรวมทั้งหมด 12 ครั้ง และแบบสอบถามความมุ่งมั่นในการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) หลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ความมุ่งมั่นในการเรียน นักเรียนระดับประถมศึกษา

ABSTRACT

Student engagement is an important factor in the learning process, reflected through participation, responsibility, and effort. It can be fostered by involving students in goal setting, stimulating thinking, and creating an environment that allows freedom in learning, thereby enhancing intrinsic motivation that contributes to student engagement and leads to their success.

This quasi-experimental research aimed to investigate the effects of intrinsic motivation encouragement activities on student engagement of Grade 4 students. The sample consisted of 65 Grade 4 students from two classrooms at the Demonstration School of Nakhon Ratchasima Rajabhat University during the first semester of the 2025 academic year. Participants were selected using cluster random sampling. The experimental group comprised 25 students from class 4/1, while the control group comprised 40 students from class 4/2. Research instruments included a set of intrinsic motivation encouragement activities conducted over 12 sessions and student engagement questionnaire. Data were analyzed using t-test statistics.

The findings revealed that 1) After the experiment, the experimental group showed a significantly higher level of student engagement compared to their pre-test scores, at the .01 level of significance, and 2) After the experiment, the student engagement scores of the experimental group were significantly higher than those of the control group, at the .01 level of significance.

Keywords: Intrinsic Motivation Encouragement Activities, Student Engagement, Primary Students

บทนำ

ความมุ่งมั่นในการเรียน (Student engagement) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสอดคล้องกับวรรณกรรมสากลที่อธิบายว่าความมุ่งมั่นประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) พฤติกรรม (Behavioral engagement) เช่น การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การรับผิดชอบทางการเรียน 2) อารมณ์ (Emotional engagement) เช่น ความสนใจ ความพอใจ หรือความผูกพันต่อการเรียน และ 3) ความคิด (Cognitive engagement) เช่น การใช้ความพยายามเชิงลึก การฝึกคิดวิเคราะห์ และการกำกับตนเองในการเรียนรู้ นักเรียนที่มีความมุ่งมั่นสูงมักแสดงพฤติกรรมการตั้งคำถาม การค้นคว้าเพิ่มเติม และความอดทนต่ออุปสรรคในการเรียน ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรส่วนตัว เช่น เวลา พลังงาน และความใส่ใจอย่างเต็มที่ในการพัฒนาตนเอง (เศรษฐศาสตร์, 2564)

ในระดับประถมศึกษา ความมุ่งมั่นถือเป็นรากฐานสำคัญที่เชื่อมโยงกับทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่ผู้เรียนกำลังสร้างเจตคติและทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการศึกษาระยะยาว อย่างไรก็ตาม รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนจำนวนมากยังขาด แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ส่งผลให้ความมุ่งมั่น ความพยายาม และความต่อเนื่องในการเรียนลดลง โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ผู้เรียนยังต้องการการชี้นำและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ข้อค้นพบนี้สะท้อนช่องว่างของการวิจัยที่ยังต้องการหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน และความมุ่งมั่นในบริบทห้องเรียนประถมศึกษาไทยอย่างแท้จริง

แรงจูงใจภายในเป็นกลไกหนึ่งที่สนับสนุนความมุ่งมั่นในการเรียน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) ของ Deci and Ryan (2000) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจภายใน จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนรู้สึกความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถ (Competence) และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness) การพัฒนาแรงจูงใจภายใน สามารถทำได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การค้นคว้า และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งล้วนเป็นทักษะสำคัญที่เสริมสร้างความรับผิดชอบและความเพียรพยายามของผู้เรียน

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในบริบทโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า นักเรียนจำนวนหนึ่งยังคงพึ่งพาแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัลหรือคำชม ซึ่งแม้จะกระตุ้นการเรียนรู้ในระยะสั้น แต่ไม่สามารถสร้างความต่อเนื่องของความมุ่งมั่นได้ในระยะยาว ข้อสังเกตนี้สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ครูประจำชั้นและผู้บริหาร ที่พบว่า นักเรียนที่ขาดแรงจูงใจภายในมักลดความพยายามลงเมื่อไม่มีสิ่งกระตุ้นภายนอก งานวิจัยที่ผ่านมา ของ Aryani et al. (2022) รายงานว่า การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ช่วยเสริมแรงจูงใจภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการคิดวิเคราะห์ การสะท้อนความคิด และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและเพื่อน จะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบทางการเรียน (ศศิธร รัตนบุตร, 2558)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ากิจกรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายในสามารถพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนหลายด้าน เช่น จิตสาธารณะ (กฤติมา ศรีสว่าง และประยุทธ ไทยธานี, 2567) และการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ (พัชรา ภูโคกกรวด และประยุทธ ไทยธานี, 2564) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่าง กิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในกับความมุ่งมั่นในการเรียนในระดับประถมศึกษาไทย ยังมีจำกัด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยกิจกรรมดังกล่าวมุ่งเสริมสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายใน ให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจ ใฝ่รู้ มีความรับผิดชอบ และรักษาความพยายามในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยไม่พึ่งพาแรงกระตุ้นจากภายนอก ซึ่งคาดว่าจะช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นและความสม่ำเสมอในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

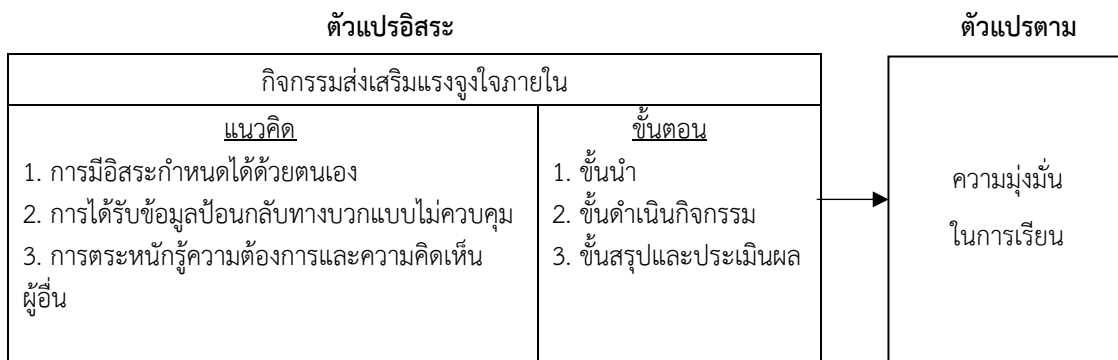
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนาความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้กิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการเรียนของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการเรียนหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

สมมติฐานการวิจัย

1. หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่าก่อนทดลอง
2. หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยกึ่งทดลอง ใช้แบบแผนการทดลองแบบแบบสุ่ม มีกลุ่มควบคุมและมีการประเมิน
ก่อน-หลัง (Randomized Control Group Pretest-Posttest Design) โดยแบ่งเป็นกลุ่มควบคุม คือ ห้อง 4/2
และกลุ่มทดลอง คือ ห้อง 4/1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษาปี 2568
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 3 ห้อง รวม 95 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษาปี 2568
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 2 ห้อง รวม 65 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม และ
นักเรียนยินดีเข้าร่วมการวิจัย คือ ห้อง 4/1 จำนวน 25 คน ห้อง 4/2 จำนวน 40 คน จากนั้นจับสลากได้ 4/1 เป็น
กลุ่มทดลอง และห้อง 4/2 เป็นกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ แม้ว่ากลุ่มทดลอง (25 คน) และกลุ่มควบคุม (40 คน) จะมี
จำนวนผู้เรียนไม่เท่ากัน ซึ่งเป็นข้อจำกัดของบริบทการวิจัยในชั้นเรียนจริง เนื่องจากจำนวนผู้เรียนในแต่ละห้องไม่
สามารถปรับลดหรือปรับเพิ่มได้ ผู้วิจัยได้ลดผลกระทบจากข้อจำกัดดังกล่าวโดยการตรวจสอบความเท่าเทียมของ
คุณสมบัติเริ่มต้นระหว่างกลุ่มด้วยผลคะแนนก่อนทดลอง (Pre-test) พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
จึงสามารถใช้เพื่อเปรียบเทียบผลการทดลองระหว่างสองกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์
เฉพาะ โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งอ้างอิงจากทฤษฎีของ Deci and Ryan (2000) ที่
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง การได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวกแบบไม่ควบคุม
และการตระหนักรู้ความต้องการและความคิดเห็นของผู้อื่น โดยกิจกรรมที่สร้างขึ้นมีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 3
ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นนำ ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินกิจกรรม และขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประเมินผล กิจกรรมทั้งหมดจัด
จำนวน 12 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที โดยมีชื่อกิจกรรมดังนี้ ชื่อกิจกรรม ก้าวแรกสู่การเรียนรู้ (ปฐมนิเทศ), ตั้งเป้าหมาย

พิชิตความสำเร็จ, การกิจเรียนรู้ สนุกไปกับการค้นพบ, เรียนรู้ร่วมกัน สร้างสังคมการเรียนรู้, สะท้อนตนเอง เพื่อก้าวต่อไป, ฟัง คิด แลกเปลี่ยน เสริมสร้างความเข้าใจ, เรียนรู้จากกันเติมเต็มความรู้, ค้นหาความสนใจจุดประกายการเรียนรู้, สร้างเส้นทางการเรียนรู้ของตัวเอง, แรงแบนตาลใจสู่ความสำเร็จ, ทบทวน ก้าวสู่ออนาคต, ก้าวสุดท้าย สู่ความสำเร็จ (ปัจฉิมนิเทศ) นำเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมความสอดคล้องของวัตถุประสงค์เนื้อหา และได้มีการปรับปรุงกิจกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยเพิ่มเติมสื่อประกอบการจัดกิจกรรมในบางกิจกรรมเพื่อเพิ่มความเหมาะสมและประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรม ทดลองใช้กับนักเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของลำดับขั้นตอน ความถูกต้องและความเข้าใจง่ายของถ้อยคำ เวลาในการดำเนินกิจกรรม และความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบกิจกรรม ผลการทดลองใช้ พบว่า สามารถนำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และนำไปใช้จริงกับกลุ่มทดลอง

2.2 แบบสอบถามความมุ่งมั่นในการเรียน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของสุภัทรา แซมตะคุ และประยูร ไทยธานี (2566) ซึ่งอ้างอิงและพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดของสุริย ธิสสพันธ์ (2556) โดยมีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และกิจกรรมที่ปฏิบัติในสถานศึกษาในระหว่างการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ครอบคลุมกรอบงานวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะจำนวนทั้งหมด 22 ข้อ โดยข้อที่เป็นข้อความทางบวก จะมีการให้คะแนน ดังนี้ หากผู้เรียนเลือก จริงที่สุด จะได้คะแนน 5 คะแนน จริง ได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจ ได้ 3 คะแนน ไม่จริง ได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลย ได้ 1 คะแนน ซึ่งการให้คะแนนในลักษณะนี้ สะท้อนระดับความเห็นด้วยหรือความเห็นเชิงบวกต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติที่ถาม ในขณะที่ข้อที่เป็นข้อความทางลบ การให้คะแนนจะปรับสลับตามลำดับความหมาย เพื่อสะท้อนทิศทางเดียวกับข้อความทางบวก นำแบบสอบถามความมุ่งมั่นในการเรียน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Item-Objective Congruence index: IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนำแบบสอบถามความมุ่งมั่นในการเรียนที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามรายข้อ วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation: r) ของแบบสอบถาม ความมุ่งมั่นในการเรียน อยู่ระหว่าง .25 ถึง .55 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .88 โดยแบบสอบถามทั้ง 22 ข้อเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ สำหรับดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป เพื่อให้การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามเป็นไปอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลเชิงคุณภาพตามลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยอ้างอิงแนวทางของสมบัติ ท้ายเรือคำ (2555) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด เกณฑ์ดังกล่าว ช่วยให้การตีความระดับความมุ่งมั่นของผู้เรียนมีความชัดเจนและสะท้อนระดับพฤติกรรมตามช่วงคะแนนได้อย่างเหมาะสม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการวิจัยที่วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากขั้นเตรียมการทดลอง การดำเนินการทดลอง และขั้นหลังการทดลอง ดังนี้

3.1 ขั้นเตรียมการทดลอง ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอใช้เวลาในชั้นเรียนและขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ส่งให้ครูประจำชั้นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2 ห้องเรียน เพื่อขออนุญาตดำเนินกิจกรรมตามแผนการ

ทดลองที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน และขอความยินยอมจากครูประจำชั้นและนักเรียน ก่อนให้ผู้เรียนกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความมุ่งมั่นในการเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลก่อนการทดลอง ก่อนการทดลองผู้วิจัยให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความมุ่งมั่นในการเรียน แล้วแบ่งนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่านักเรียนทั้งสองกลุ่มมีความมุ่งมั่นในการเรียนไม่แตกต่างกัน

3.2 ขั้นตอนการทดลอง การดำเนินการทดลองในครั้งนี้จัดทำโดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการทั้งหมด โดยเริ่มทดลองตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2568 ถึง 27 มิถุนายน 2568 รวมระยะเวลาทั้งหมด 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 วัน โดยกลุ่มทดลองได้รับการจัดกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในจำนวน 12 ครั้ง แต่ละครั้งใช้เวลา 50 นาที ดำเนินการตามแผนกิจกรรมที่กำหนดไว้ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวและยังคงได้รับการจัดการเรียนการสอนตามปกติของครูประจำชั้น

3.3 ขั้นตอนหลังการทดลอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังการทดลองโดยให้นักเรียนทั้งสองกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามความมุ่งมั่นในการเรียนอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้เปรียบเทียบผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างถูกต้องและอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน การวัดหลังการทดลองดำเนินการเพียงหนึ่งครั้งเท่านั้นทั้งสองกลุ่ม โดยกลุ่มทดลองได้รับกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในครบทั้ง 12 ครั้งตามแผนการทดลอง ขณะที่กลุ่มควบคุมไม่ได้รับกิจกรรมเพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติ ภายหลังจากรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำคะแนนก่อนและหลังการทดลองไปวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมเพื่อพิจารณาความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อไป

4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 เปรียบเทียบคะแนนความมุ่งมั่นในการเรียนของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง โดยการทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for dependent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

4.3 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งมั่นในการเรียนหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test for independent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) เพื่ออธิบายคะแนนความมุ่งมั่นในการเรียน ก่อนและหลังการทดลอง และสถิติเชิงอนุมาน (Dependent t-test และ Independent t-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง ภายในกลุ่มทดลองและระหว่างกลุ่มทดลองกับควบคุม ก่อนทดสอบได้ตรวจสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติและความเท่ากันของความแปรปรวน ข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐาน จึงสามารถใช้ t-test วิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม (Weiss, 2019)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที่ ตามทฤษฎีแล้วใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญคือกลุ่มตัวอย่าง ต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ หรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 2019) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทดสอบโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov Test พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่าที่ได้ โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 คะแนนความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง ($n = 25$) และกลุ่มควบคุม ($n = 40$)

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง		แปลผล	หลังทดลอง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
กลุ่มทดลอง	3.49	.22	ปานกลาง	4.43	.16	มาก
กลุ่มควบคุม	3.47	.27	ปานกลาง	3.48	.25	ปานกลาง

ตารางที่ 1 พบว่า ความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองในระยะก่อนทดลองมีคะแนนความมุ่งมั่นในการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ในระยะหลังการทดลอง มีคะแนนความมุ่งมั่นในการเรียนอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนนักเรียนกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง มีคะแนนความมุ่งมั่นในการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และในระยะหลังการทดลอง ยังคงมีคะแนนความมุ่งมั่นในการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง ($n=25$) ก่อนและหลังการทดลอง

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
หลังการทดลอง	4.43	.16	19.07**	.000
ก่อนการทดลอง	3.49	.22		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .22 ภายหลังการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง พบว่า หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการเรียนหลังการทดลองของนักเรียนระหว่างกลุ่มทดลอง ($n=25$) และกลุ่มควบคุม ($n=40$)

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	4.43	.16	17.74**	.000
กลุ่มควบคุม	3.48	.25		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าหลังการทดลองความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .16 สำหรับผู้เรียนกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .25 เมื่อทดสอบ

ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม พบว่า หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. หลังการทดลอง ผู้เรียนกลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ผลการดำเนินกิจกรรมสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานทั้งสามด้านตามแนวคิด Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) อย่างครบถ้วนประการแรก ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างอิสระ ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้สึกรับรู้คุณค่าการเรียนรู้ของตนเอง เพิ่มความรับผิดชอบ และเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) ของ SDT การได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกในลักษณะที่ไม่ควบคุม มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความสามารถ (Competence) ของผู้เรียน การให้คำแนะนำที่มุ่งสร้างกำลังใจ ชมเชยความพยายาม และชี้แนะแนวทางการพัฒนาโดยไม่กดดันหรือทำให้รู้สึกถูกตำหนิ ช่วยลดความกังวลทางอารมณ์ ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ และทำให้ผู้เรียนกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่โดยไม่กลัวความผิดพลาด ทั้งยังสะท้อนรูปแบบการสนับสนุนความเป็นอิสระ (Autonomy support) ตามที่ Deci and Ryan เน้นย้ำว่าเป็นปัจจัยสำคัญของแรงจูงใจภายใน กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน แบ่งปันแนวคิด และทำงานร่วมกันในกลุ่มย่อย ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันทางสังคม และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) ของ SDT การตระหนักถึงความต้องการและความคิดเห็นของผู้อื่นในบริบทของการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการของ Erikson (1963) ที่ชี้ว่า เด็กวัยประถมศึกษาอยู่ในช่วงพัฒนาการด้านความขยันขันแข็ง (Industry) ซึ่งต้องการสร้างความสำเร็จจากการลงมือทำและการได้รับการยอมรับจากผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมาย ติดตามความก้าวหน้า และได้รับคำชื่นชมจากครูและเพื่อน จึงช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและลดความรู้สึกด้อยค่า (Inferiority) ขณะเดียวกันผลลัพธ์ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Piaget (1952) ที่เสนอว่า เด็กวัยประถมศึกษาอยู่ในช่วงพัฒนาการทางสติปัญญาแบบการคิดเชิงรูปธรรม (Concrete operational stage) ที่สามารถวางแผน จัดลำดับเหตุผลและประเมินผลตนเองได้ กิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เขียนเป้าหมาย วางแผน และติดตามความก้าวหน้า จึงสอดคล้องกับความสามารถด้านการคิดและส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการเรียน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของศศิธร ระบุบุตร (2558) ที่พบว่ากิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ตั้งเป้าหมายและประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถเพิ่มแรงจูงใจและความพยายามในการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานของพัชรา ภูโคกรวด และประยูทธ ไทยธานี (2564) ได้ศึกษาผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อการตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถของนักเรียนในการตั้งเป้าหมายและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายในการเรียน โดยนักเรียนที่มีแรงจูงใจภายในมักแสดงภาวะกระตือรือร้นในการเรียน มีความตั้งใจ และมีพฤติกรรมเชิงบวกในชั้นเรียน ผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ พบว่านักเรียนกลุ่มหลังทดลองมีคะแนนการตั้งเป้าหมายในการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้เรียนกลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่ผู้วิจัยออกแบบและนำมาใช้ มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความมุ่งมั่นต่อ

การเรียนรู้ กิจกรรมดังกล่าวมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และเลือกวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกที่สนับสนุนและให้กำลังใจ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกับเพื่อน ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างแรงจูงใจจากภายใน ผลลัพธ์ที่ได้สะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมนี้สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจและความพยายามในการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

2. หลังการทดลอง พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่ผู้วิจัยออกแบบสามารถพัฒนาความมุ่งมั่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มทดลองมีผลเหนือกว่ากลุ่มควบคุม มาจากโครงสร้างกิจกรรมที่ชัดเจนและเป็นขั้นตอน ทั้งการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง วางแผนและติดตามความก้าวหน้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน และรับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสัมพันธ์ทางสังคม

กิจกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ขั้นนำเพื่อกระตุ้นความสนใจและสร้างความเชื่อมโยงกับเนื้อหา ขั้นดำเนินกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ วางแผนและแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง และขั้นสรุปเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก การดำเนินกิจกรรมในลักษณะนี้ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง เห็นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของแรงจูงใจภายในที่มั่นคง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ชี้ว่ากิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การวางแผน และการสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและแรงจูงใจภายในของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ การเปลี่ยนแปลงนี้มีความแตกต่างอย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เห็นว่าการออกแบบกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอนสามารถส่งผลต่อการพัฒนาการแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า กิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่ผู้วิจัยออกแบบและนำมาใช้ มีผลต่อความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมถูกออกแบบให้ผู้เรียนได้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง วางแผน ติดตามความก้าวหน้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ซึ่งช่วยสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความตั้งใจในการเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ กิจกรรมนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างแรงจูงใจภายในที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

3. เมื่อพิจารณาผลการวิจัยทั้งสองประเด็นร่วมกัน พบว่า กิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่ผู้วิจัยออกแบบและนำมาใช้ มีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ทั้งในด้านการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการเรียนของตนเองก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม และในแง่การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยนักเรียนกลุ่มทดลองแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความพยายาม และความตั้งใจในการเรียนมากขึ้น พร้อมทั้งมีคะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นสูงกว่ากลุ่มควบคุม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถส่งเสริมความมั่นใจในตนเอง พัฒนาทักษะการวางแผน และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

กิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในในครั้งนี้มีจุดเด่นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความมุ่งมั่นในการเรียนของผู้เรียน ได้แก่ การให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองถือเป็นแนวทางที่เอื้อต่อการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความสนใจรวมถึงศักยภาพเฉพาะตัวของผู้เรียน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการวางแผน การควบคุม และการบริหารจัดการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของ Deci and Ryan (2000) ที่เน้นย้ำความสำคัญของ

การให้อิสระแก่ผู้เรียนในการเลือกและตัดสินใจเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ การติดตามความก้าวหน้าและการประเมินตนเองยังเป็นอีกกลวิธีหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตระหนักและรับรู้ถึงพัฒนาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์จากความพยายามที่ผู้เรียนมองเห็นได้ด้วยตนเองจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจและกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยแนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการของ Erikson (1963) ที่ระบุว่า เด็กวัยประถมศึกษาอยู่ในช่วงพัฒนาการด้านความขยันขันแข็ง (Industry) ซึ่งความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในสิ่งที่ตนทำได้สำเร็จจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและลดความรู้สึกด้อยค่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกับเพื่อน นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพราะกระบวนการดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการรับฟัง แบ่งปันแนวคิด และให้กำลังใจกันในกลุ่ม ซึ่งเป็นการสร้างเสริมทางบวกและความรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้อื่น แนวคิดนี้สอดคล้องกับมุมมองของ Piaget (1952) ที่ชี้ให้เห็นว่า เด็กในวัยประถมศึกษาจะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและสิ่งแวดล้อม สุดท้าย การให้ข้อมูลย้อนกลับและคำชมเชยในลักษณะสร้างสรรค์ ถือเป็นแรงเสริมเชิงบวกที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและเกิดแรงจูงใจภายในที่ต่อเนื่องและมั่นคง หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement) ของ Skinner (1953) ที่ให้ความสำคัญกับการได้รับคำชมและรางวัลทางจิตใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์และยั่งยืน ดังนั้น การจัดกิจกรรมที่ประกอบด้วยระบบการติดตามความก้าวหน้า การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างแรงบันดาลใจ และการประเมินผลที่เหมาะสม จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สรุปได้ว่า ประเด็นร่วมที่สำคัญจากผลการวิจัยทั้งสองข้อ คือ กิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่ผู้วิจัยออกแบบและนำมาใช้ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4 อย่างเด่นชัด หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองแสดงให้เห็นถึงระดับความมุ่งมั่นในการเรียนที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม นักเรียนกลุ่มทดลองยังมีคะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นในการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน กิจกรรมดังกล่าวสามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่ส่งผลสำคัญต่อแรงจูงใจได้แก่ การออกแบบกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การวางแผน การติดตามความก้าวหน้า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการได้รับข้อมูลย้อนกลับในลักษณะเชิงบวกและสร้างสรรค์ ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในในการเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในวิชาและบริบทการเรียนรู้ที่หลากหลายต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักเรียนในกลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นในการเรียนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) และ การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Self-reflection) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนตอบสนองได้ดีเป็นพิเศษ ดังนั้นครูผู้สอนสามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาอื่น หรือใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ โดยควรปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เหมาะสมกับช่วงวัยและความพร้อมของผู้เรียน

1.2 การดำเนินกิจกรรมที่เน้นแรงเสริมเชิงบวก เช่น คำชม การให้กำลังใจ และข้อมูลป้อนกลับแบบไม่ควบคุม (Positive non-controlling feedback) พบว่ามีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายในมากขึ้น

ผู้ที่นำไปใช้ควรให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลที่เน้นความพยายามมากกว่าผลลัพธ์ เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.3 การจัดกิจกรรมทั้ง 12 แผนในลักษณะต่อเนื่องช่วยให้เกิดพัฒนาการที่เป็นระบบ ดังนั้นเพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในโรงเรียนอื่น ควรจัดทำ “คู่มือกิจกรรมฉบับย่อ” ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เวลา วัสดุอุปกรณ์ ขั้นตอนการจัดกิจกรรม และแนวทางประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ

1.4 ผู้สอนควรสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างใกล้ชิดระหว่างการทำกิจกรรม หากผู้เรียนบางคนยังไม่พร้อมหรือมีข้อจำกัด ควรปรับรูปแบบกิจกรรมหรือจัดการกิจกรรมให้เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างทั่วถึง และช่วยให้ผู้สอนได้ข้อมูลประกอบการประเมินที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น นักเรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือกลุ่มผู้เรียนในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษาผลต่อความมุ่งมั่นในการเรียนในช่วงวัยและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการวิจัยในลักษณะการติดตามผลในระยะยาว เพื่อประเมินว่ากิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในยังคงส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการเรียน และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะต่อเนื่องหรือไม่ อีกทั้งสามารถศึกษาผลลัพธ์ในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ด้วย

2.3 ควรต่อยอดผลการวิจัยโดยเชื่อมโยงกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในกับแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) อย่างชัดเจน เนื่องจากแนวคิดนี้เน้นความสำคัญของความพยายาม การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการพัฒนาความสามารถผ่านความมุ่งมั่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้นจากการได้รับอิสระ การได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก และการทำงานร่วมกับผู้อื่น งานวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาว่ากิจกรรมลักษณะนี้สามารถส่งเสริมการพัฒนา Growth Mindset ได้ในระดับใด และส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ระยะยาวของผู้เรียนอย่างไร เพื่อขยายองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษาให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤติมา ศรีสว่าง และประยูทธ ไทยธานี. (2567). *ผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- พัชรา กุบโคกกววด และประยูทธ ไทยธานี. (2564). *ผลของกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในที่มีต่อการตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ศศิธร ธนะบุตร. (2558). *การศึกษาและพัฒนาความมุ่งมั่นในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการศึกษาปฐมวัย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เศรษฐวิสุทธิ์ พรหมสิทธิ์. (2564). *การพัฒนาความมุ่งมั่นในการเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ชั้นปีที่ 1 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555). *การพัฒนาแบบสอบถามและแบบวัดทางจิตวิทยา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานการศึกษาไทยประจำปี 2565: การพัฒนาทักษะและแรงจูงใจของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สุภัทรา แคมตะคุ และประยุทธ ไทยธานี. (2566). ผลของโปรแกรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเรียน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารวามัญองแหรพทุทศาสตรปริทรศน์*, 10(2), 113-128.
- สุรวิทย์ อัสสพันธ์. (2556). *ผลของโครงสร้างเป้าหมาย ความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาดและความมั่นใจในความฉลาด
ของตนเองที่มีต่อเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมของนิสิตนักศึกษาใน
ระดับปริญญาตรีสาขาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)*
- Aryani, S., Zarkasih, R., Radeswandri, & Vebrianto, R. (2022). The effect of using integrated learning
model on science learning in junior high school: Systematic literature review. *Jurnal Pijar
MIPA*, 17(3), 319-324.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic
motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). New York: W. W. Norton & Company.
- Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children* (M. Cook, Trans.). New York: International
Universities Press.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York, NY: Macmillan.
- Weiss, N. A. (2019). *Introductory statistics* (10th ed). New York: Pearson.

ผู้เขียนบทความ

นายประสพสุข จุลนาค นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา E-mail: prasobsuk.j@nrru.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ไทยธานี อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
พัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา E-mail:
p_thaithani@hotmail.com



กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ด้วยการแบ่งส่วนลูกค้าและการ
ทดลองแคมเปญผ่าน MarTech: กรณีศึกษา Cho Cosmetics
A STRATEGY FOR DEVELOPING A CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT
SYSTEM USING CUSTOMER SEGMENTATION AND CAMPAIGN TESTING THROUGH
MARTECH: A CASE STUDY OF CHO COSMETICS

พิชญ์นพพร ธีระวัฒน์, ปฐมา สตะเวทิน
PITNAWAPOND THIRAWAT, PATAMA SATAWEDIN
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
SCHOOL OF COMMUNICATION ARTS, BANGKOK UNIVERSITY
จังหวัดปทุมธานี
PATHUMTHANI PROVINCE

Received: December 12, 2025

Revised: January 16, 2026

Accepted: January 19, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและนำเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management: CRM) สำหรับแบรนด์ Cho Cosmetics ในบริบทการตลาดดิจิทัลที่มีการแข่งขันสูง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้าสายงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน และข้อมูลทุติยภูมิจากกิจกรรมการตลาดขององค์กร เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ปัจจุบันและระบุอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า นำข้อมูลที่ได้มาแบ่งลูกค้ากลุ่มเป้าหมายออกเป็น 4 กลุ่ม และออกแบบแคมเปญทดลองสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่มผ่านแพลตฟอร์มการตลาดดิจิทัล ผลจากการวิเคราะห์โปรโมชันที่ใช้ในแคมเปญ พบว่า แคมเปญสำหรับกลุ่มลูกค้าทั่วไปมียอดขายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 531 เมื่อเทียบกับจำนวนผู้สั่งซื้อ 7 วันก่อนทำแคมเปญ แต่ลูกค้าที่สั่งซื้อทั้งหมดเป็นลูกค้าใหม่ โดยไม่มีลูกค้าเก่ากลับมาซื้อซ้ำ ในขณะที่ แคมเปญสำหรับกลุ่มลูกค้าขาดการซื้อซ้ำมีลูกค้ากลับมาซื้อซ้ำ ร้อยละ 6.4 แคมเปญสำหรับกลุ่มลูกค้าดีเด่น มีลูกค้ากลับมาซื้อซ้ำ ร้อยละ 3.4 และแคมเปญสำหรับกลุ่มลูกค้าที่มีแนวโน้มเล็กซื้อ มีลูกค้ากลับมาซื้อซ้ำ ร้อยละ 2.6 ข้อมูลจากกรณีศึกษาแสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์สิ่งจูงใจแบบมาตรฐานเดียว (One-size-fits-all) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของลูกค้าได้ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะการกระตุ้นให้เกิดการซื้อซ้ำ

คำสำคัญ: การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ กลยุทธ์การตลาดดิจิทัล การแบ่งส่วนลูกค้า การสื่อสารเฉพาะบุคคล
อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

Abstract

This research aims to analyze problems and present guidelines for developing Customer Relationship Management (CRM) strategies for the Cho Cosmetics brand in a highly competitive

digital marketing context. A mixed-methods research methodology was used, collecting qualitative data through interviews with 3 executives, managers, and relevant department heads, as well as secondary data from the organization's marketing activities to evaluate the effectiveness of current strategies and identify obstacles in building customer relationships. The data obtained was used to segment target customers into 4 groups and design experimental campaigns for each group through digital marketing platforms.

The results of the analysis of the promotions used in the campaigns found that the campaign for the general customer group saw an increase in orders of 53.1 percent compared to the number of orders 7 days before the campaign, but all customers who ordered were new customers, with no old customers returning to make repeat purchases. Meanwhile, the campaign for the group of customers lacking repeat purchases had 6.4 percent of customers returning to buy again. The campaign for the outstanding customer group had 3.4 percent of customers returning to buy again, and the campaign for the group of customers likely to stop buying had 2.6 percent of customers returning to buy again. Data from the case study shows that a one-size-fits-all incentive strategy cannot meet the different needs of every customer group, especially in stimulating repeat purchases

Keywords: Customer relationship management, Digital marketing strategy, Customer segmentation, Personal communication, Cosmetics industry

บทนำ

ปัจจุบันผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว สินค้าและบริการเข้าสู่การให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วยระบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง ทั้งธุรกิจขนาดเล็กหรือใหญ่ต่างปรับกลยุทธ์ที่เน้นการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อดึงดูดและสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า การแข่งขันที่สูงนี้เพื่อให้ผู้บริโภคยังอยู่เป็นลูกค้าของแบรนด์ โดยใช้กลยุทธ์การเข้าใจผู้บริโภค เพื่อให้สามารถตอบโจทยความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างทันทั่วถึงและแม่นยำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นความสนใจ ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันกับแบรนด์ในระยะยาว ส่งผลให้เกิดการตลาดแบบปากต่อปาก สร้างความน่าเชื่อถือให้กับแบรนด์และเกิดฐานลูกค้าใหม่

ในยุคที่สื่อดิจิทัลกลายเป็นช่องทางหลักในการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลของผู้บริโภคอย่างกว้างขวาง หลายองค์กรก็ปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินธุรกิจให้ทันสมัยยิ่งขึ้น ส่งผลให้บทบาทของสื่อแบบดั้งเดิมทั้งสิ่งพิมพ์และสื่อกระจายเสียงลดลง ในขณะที่พฤติกรรมของผู้บริโภคมีความซับซ้อนมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ช่องทางออนไลน์กลายเป็นพื้นที่เปิดกว้างที่ผู้บริโภคสามารถมีส่วนร่วมได้มากขึ้น ไม่ใช่เพียงแค่รับสารจากแบรนด์ฝ่ายเดียว แต่ยังสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากสินค้าและบริการทั้งด้านดีและไม่ดี ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์โดยตรง และผู้บริโภคยังสามารถเป็นผู้กำหนดกระแส และสร้างสโลว์ด้วยตัวเองได้ Kato (2021) กล่าวว่า นอกจากการสื่อสารการตลาดแล้ว สิ่งที่สำคัญคือการแข่งขันระหว่างแบรนด์กำลังเปลี่ยนไปสู่คุณค่าทางอารมณ์ เช่น การออกแบบ มากกว่าคุณค่าเชิงฟังก์ชัน ภาพลักษณ์ของแบรนด์จึงเกิดการรับรู้ที่เกิดขึ้นในมุมมองของผู้บริโภคต่อสินค้าและกิจกรรมการสื่อสารการตลาด ถูกหล่อหลอมจากแนวคิดและกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดไว้ อีกทั้งยังได้รับการเสริมสร้างผ่านประสบการณ์ตรงของ

ผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าหรือบริการ รวมถึงการรับรู้ข้อมูลของแบรนด์จากสื่อโฆษณาในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่มีต่อแบรนด์ในระยะยาว และภาพลักษณ์จะถูกสร้างขึ้นเป็นความรู้เกี่ยวกับแบรนด์มากกว่าแค่การรับรู้ความต้องการของลูกค้า แต่เป็นการเชื่อมโยงความต้องการของลูกค้าให้ตรงจุดผ่านระบบบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการขาย พร้อมทั้งทำให้แบรนด์เข้าใจพฤติกรรมและความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น (Xu, Yen, Lin, & Chou, 2002) โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลเชิงลึกในการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาช่องทางการจำหน่าย การสื่อสารการตลาดผ่านสื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการออกแบบประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้บริโภคผ่านเนื้อหาที่ต้องการนำเสนอ (Shin & Sudhir, 2010)

จากความสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนากระบวนการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ของแบรนด์ CHO Cosmetics โดยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า และการพัฒนากระบวนการดังกล่าวเพื่อรองรับการดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาด รวมถึงระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงานทางการตลาด โดยเฉพาะด้านการตลาดเชิงอัตโนมัติ (Marketing Automation) ที่ช่วยให้แบรนด์สามารถติดต่อสื่อสารกับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกลุ่มเป้าหมาย รักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างแบรนด์กับลูกค้าเก่าให้ยั่งยืน เพิ่มฐานลูกค้าใหม่ และต่อยอดความสัมพันธ์ดังกล่าวเพื่อก่อให้เกิดมูลค่าทางธุรกิจในระยะยาว

CHO Cosmetics ซึ่งเป็นแบรนด์เครื่องสำอางที่ทำการตลาดผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเฉพาะไลน์โอเอ ด้วยการนำเสนอโปรโมชันต่าง ๆ ตามเทศกาล ซึ่งเป็นการสื่อสารกับผู้บริโภคแบบไม่จำแนกกลุ่มลูกค้าที่ชัดเจน และยังไม่อาจเพิ่มยอดการซื้อซ้ำจากกลุ่มลูกค้าเดิมได้มากนัก ปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษากระบวนการบริหารลูกค้าสัมพันธ์เพื่อสร้างความภักดีต่อแบรนด์ การการจำแนกกลุ่มลูกค้าจากฐานข้อมูลที่มีอยู่และออกแบบแคมเปญการตลาดสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่มเพื่อวัดผลจากอัตราการซื้อซ้ำ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ กรณีศึกษา CHO Cosmetics
2. เพื่อศึกษาข้อมูลที่ได้จากการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ และนำมาปรับใช้ทดลองกับกลุ่มลูกค้าของ CHO Cosmetics
3. เพื่อศึกษาบทเรียนและแนวทางในการพัฒนาการบริหารลูกค้าสัมพันธ์

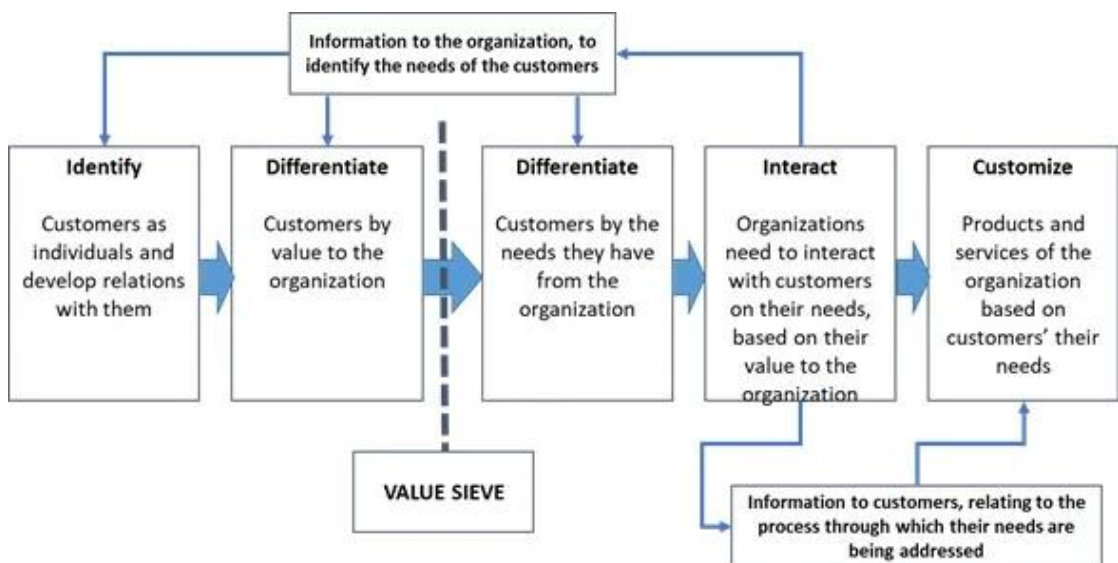
การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relations Management: CRM)

ปัจจุบันความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าถือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการธุรกิจในภาพรวม เพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความภักดีของลูกค้า และส่งเสริมให้ลูกค้าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างกำไรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นกลยุทธ์การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน kurniullah (2024) กล่าวว่า การจัดการความสัมพันธ์ลูกค้าเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและลูกค้า ลูกค้าถือเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กร โดยหนึ่งในเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญต่อกลยุทธ์ดังกล่าว คือระบบการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยการรวบรวม จัดระเบียบ และวิเคราะห์ข้อมูลของลูกค้า เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนทางการตลาดอย่างแม่นยำและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เป็นกระบวนการเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ครอบคลุมการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ฝ่ายขาย การตลาด และบริการลูกค้า โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างคุณค่าที่แตกต่างเหนือคู่แข่ง ไม่เพียงแต่เพื่อดึงดูดกลุ่ม

ลูกค้าใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าปัจจุบันผ่านการมอบประสบการณ์ที่ปรับให้เหมาะกับแต่ละบุคคล ทั้งนี้แนวทางการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงบุคคลในรูปแบบธุรกิจดั้งเดิม ไปสู่การใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีและการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อเสริมศักยภาพในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (Odionu, Bristol-Alagbariya, & Okon, 2024)

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์มีกลยุทธ์หรือรูปแบบหลากหลายที่น่าสนใจ โดยเฉพาะโมเดล IDIC ที่พัฒนาโดย Peppers and Rogers Group เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการนำการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ มุ่งเน้นการสร้างความน่าเชื่อถือและเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าแต่ละกลุ่ม โดยการเรียนรู้และปรับแต่งกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละกลุ่ม โมเดลนี้ประกอบด้วย 4 ประการคือ ระบุ (Identify) แยกแยะ (Differentiate) ปฏิสัมพันธ์ (Interact) และการปรับแต่ง (Customize) รายละเอียด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงโมเดล IDIC การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM)

ที่มา: <https://www.projectguru.in/customer-relationship-management/>

จากภาพที่ 1 ขั้นตอนแรก เริ่มจากการแยกแยะ เป็นการการระบุตัวตนลูกค้า โดยรวบรวมข้อมูล เช่น ชื่อ ที่อยู่ และประวัติการซื้อของลูกค้า ณ จุดติดต่อแต่ละจุดทั่วทั้งบริษัท เป้าหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าแต่ละรายให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เข้าใจความต้องการและพฤติกรรมการซื้อ ขั้นตอนต่อมาการแยกความแตกต่างหรือแบ่งกลุ่มลูกค้าตามมูลค่าตลอดอายุการใช้งานปัจจุบันและที่คาดการณ์ไว้ ลูกค้าทุกคนไม่ได้มีคุณค่าเท่ากัน ดังนั้นการจัดลำดับความสำคัญของลูกค้า จะช่วยให้บริษัทสามารถสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ากับลูกค้าที่มีคุณค่าที่สุด และปรับแต่งการโต้ตอบให้เหมาะกับแต่ละกลุ่มมากที่สุด เพื่อผลกำไรสูงสุด ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ ขั้นตอนที่สาม คือ การนำแผนการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ไปใช้ในการโต้ตอบกับลูกค้า (Heczková & Stoklasa, 2010)

ดังนั้นการบริหารลูกค้าสัมพันธ์มีบทบาทเสมือนเป็น “สมองกลาง” ขององค์กรในการทำความเข้าใจลูกค้าในเชิงลึก นำไปสู่การสื่อสารที่เจาะจง การส่งมอบประสบการณ์ที่ตอบโจทย์ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแบรนด์กับลูกค้าให้มั่นคงและต่อเนื่อง ระบบดังกล่าวเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกจุดสัมผัสกับลูกค้าเพื่อนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพในการให้บริการ และเสริมสร้างคุณค่าทางธุรกิจในระยะยาว ปัจจุบันแนวคิดการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ได้ขยายจากระบบสนับสนุนการขาย ไปสู่การเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ผสมรวมกระบวนการดำเนินงาน แนวปฏิบัติ และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อจัดการและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับลูกค้าตลอดวงจรชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มอัตราการรักษาลูกค้า กระตุ้นยอดขาย และเสริมศักยภาพในการแข่งขันผ่านการใช้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับพฤติกรรม ความชื่นชอบ และความต้องการของลูกค้า (Jain, 2020)

การสร้างความรักภักดีของลูกค้า (Brand Loyalty)

ในยุคที่มีทางเลือกมากมาย ความภักดีต่อแบรนด์ของลูกค้าจึงเป็นสิ่งสำคัญ แบรนด์จึงต้องเรียนรู้วิธีสร้างความพึงพอใจและรักษาลูกค้าไว้ได้จากการสร้างสรรค์และนวัตกรรม Brand Loyalty คือความภักดีที่ผู้บริโภคมีต่อแบรนด์ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ไว้วางใจ และเต็มใจเลือกใช้สินค้าหรือบริการจากแบรนด์เดิมอย่างต่อเนื่อง โดยไม่เปลี่ยนไปใช้ผลิตภัณฑ์ประเภทเดียวกันจากแบรนด์อื่น Horton (2024) กล่าวว่า ความภักดีต่อแบรนด์ซึ่งมีความมุ่งมั่นในระยะยาวในการซื้อซ้ำของแบรนด์ใดแบรนด์หนึ่งนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับราคา ทำให้การวัดนี้เป็นตัวขับเคลื่อนที่ทรงพลังอย่างยิ่งในด้านผลกำไร

ความภักดีต่อแบรนด์ประกอบด้วยความภักดีทางทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของแบรนด์ ความภักดีทางพฤติกรรมสามารถเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดและผลกำไรของแบรนด์ (Kim, Lee, & Lee, 2020) ในขณะที่ความภักดีทางทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับแบบปากต่อปากและราคาระดับพรีเมียม (Shankar, Smith, & Rangaswamy, 2003) คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับแบรนด์ ได้แก่ ประสบการณ์กับแบรนด์ คุณภาพการบริการ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความมุ่งมั่น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการซื้อซ้ำของผู้บริโภค ตัวแปรภายนอก เช่น ราคา ฟังก์ชัน รูปลักษณ์ อิทธิพลทางสังคม และการรับรู้แบรนด์ ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับแบรนด์ เมื่อผู้บริโภคพอใจกับคุณภาพการบริการของแบรนด์ พวกเขาจะสนับสนุนให้ผู้รอบตัวตัดสินใจซื้อผ่านการบอกต่อ (Azad & Ahmadi, 2015)

CHO Cosmetics

CHO Cosmetics ภายใต้ CHO Cosmetics International Company Limited ก่อตั้งเมื่อปี 2559 เป็นอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่ประสบความสำเร็จอย่างมาก โดยเน้นผลิตภัณฑ์เพื่อความงามและดูแลผิวคุณภาพสูง บริษัทมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดจำหน่ายเครื่องสำอางแบบขายปลีกและขายส่ง รวมถึงผลิตภัณฑ์ที่เป็นที่รู้จัก เช่น แป้งลดเลือนริ้วรอย ครีม CC และเซรั่ม ความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและคุณภาพช่วยให้บริษัทสร้างแบรนด์ที่มีชื่อเสียงในด้านความงามของประเทศไทย และดึงดูดลูกค้าประจำได้ ความสำเร็จที่โดดเด่นอย่างหนึ่งของแบรนด์คือการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ และการตลาดดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในวงกว้าง Cho สามารถรักษาสถานะที่แข็งแกร่งบนโซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ ทำให้การมองเห็นและยอดขายของพวกเขาดีขึ้น นอกจากนี้ CHO Cosmetics ยังสามารถดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่องได้นานกว่า 8 ปี โดยได้รับการสนับสนุนจากรากฐานทางธุรกิจที่มั่นคงและความมุ่งมั่นในการตอบสนองความต้องการของตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ดูแลผิวคุณภาพสูงจนสามารถสร้างการซื้อ และเพิ่มยอดขายอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการบูรณาการระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กับข้อมูลเชิงปริมาณจากการทดลอง เน้นการทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของ Cho Cosmetics และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการตลาด (MarTech) เพื่อส่งเสริมพฤติกรรม การซื้อซ้ำของลูกค้า ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์และสรุปแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และเป็นข้อเสนอแนะกลยุทธ์ให้กับธุรกิจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และกลุ่มเป้าหมายสำหรับการทดลอง ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้าสายงานที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การตลาด การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ หรือการใช้เทคโนโลยี MarTech ของบริษัท Cho Cosmetics จำนวน 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจในนโยบายและการดำเนินงานด้าน การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ของบริษัทเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

2. กลุ่มลูกค้าเป้าหมายสำหรับการทดลองคือ ลูกค้าของ Cho Cosmetics จากการวิเคราะห์ข้อมูลการซื้อของลูกค้า แบ่งกลุ่มลูกค้าออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มมีลักษณะและต้องการแนวทางการสื่อสารที่แตกต่างกัน ดังนี้

ลูกค้าทั่วไป โดยไม่ได้อิงถึงข้อมูลลูกค้า หรือประวัติการสั่งซื้อ เพื่อทดสอบว่าข้อมูล ระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ของบริษัทนั้นสามารถสร้างแรงกระตุ้นด้วยแคมเปญแบบใดกับลูกค้า ในแต่ละกลุ่มระยะเวลา 7 วัน

กลุ่มลูกค้าดีเด่น คือกลุ่มลูกค้าที่มีความถี่ในการซื้อสูง มียอดใช้จ่ายสูง และมีความภักดีต่อแบรนด์เป็นอย่างดี เป้าหมายสำหรับลูกค้ากลุ่มนี้คือการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี (Retention) และทำให้พวกเขารู้สึกเป็นคนพิเศษ

กลุ่มลูกค้าที่มีแนวโน้มจะเลิกซื้อ คือกลุ่มลูกค้าที่เคยซื้อเป็นประจำ แต่ความถี่ในการซื้อเริ่มลดลงอย่างเห็นได้ชัด หรือทิ้งช่วงการซื้อนานกว่าปกติ เป้าหมายคือการกระตุ้นให้กลับมาสนใจและเกิดการซื้ออีกครั้ง (Reactivation) ก่อนที่จะกลายเป็นลูกค้าที่ขาดการติดต่อ (Lapsed Customer)

กลุ่มลูกค้าที่ขาดการซื้อซ้ำ (Lost Customers) คือกลุ่มลูกค้าที่เคยซื้อสินค้า แต่หยุดซื้อไปแล้วเป็นระยะเวลานาน เป้าหมายสำคัญคือการดึงดูดให้ลูกค้ากลุ่มนี้กลับมาซื้อซ้ำ (Win-Back)

การออกแบบแคมเปญทดลองและเหตุผลในการเลือกใช้กลยุทธ์

การสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interact) มีการออกแบบสิ่งจูงใจให้มีความแตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพฤติกรรมของลูกค้าแต่ละกลุ่ม แทนการใช้โปรโมชั่นแบบเดียวกันทั้งหมด โดยได้ออกแบบแคมเปญให้เหมาะสมกับลูกค้า 4 กลุ่มเป้าหมายหลัก ดังนี้

- 1) ลูกค้าทั่วไป แคมเปญ ดีลลด 50% ไม่มีขั้นต่ำ 7 วันเท่านั้น ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ – 3 มีนาคม พ.ศ. 2568 ให้กับกลุ่มลูกค้าในไลน์ Official Account โดยวิธีการ Broadcast ไม่จำกัดจำนวนลูกค้า

- 2) กลุ่มลูกค้าดีเด่น วัตถุประสงค์ของแคมเปญ การให้รางวัลความภักดี (Rewarding Loyalty) และการกระตุ้นยอดใช้จ่ายต่อครั้งให้สูงขึ้น กลยุทธ์และสิ่งจูงใจที่ใช้ ดำเนินการส่งข้อความที่สร้างความรู้สึกพิเศษ ("โพรลั๊บ สำหรับคุณเท่านั้น!") พร้อมมอบ ส่วนลดแบบขั้นบันได (Tiered Discount) คือ ซื้อครบ 1,000 ลด 5% และ 1,500 ลด 10% เหตุผลในการออกแบบ ต้องสร้างความรู้สึกพิเศษ ลูกค้ากลุ่มนี้มีความภักดีอยู่แล้ว สิ่งที่เขาต้องการไม่ใช่แค่ส่วนลด แต่คือการยอมรับและการปฏิบัติที่เหนือกว่าลูกค้าทั่วไป การใช้คำว่า "โพรลั๊บ" จึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาโดยตรง กลุ่มนี้มีแนวโน้มใช้จ่ายสูงอยู่แล้ว การใช้ส่วนลดแบบขั้นบันไดจึงเป็นการ "ให้รางวัล" กับพฤติกรรมการใช้จ่ายสูง และในขณะเดียวกันก็เป็น "การจูงใจ" ให้พวกเขารักษาระดับการซื้อหรือซื้อเพิ่มขึ้นเพื่อรับส่วนลดที่คุ้มค่ากว่าเดิม

3) กลุ่มลูกค้าที่มีแนวโน้มจะเลิกซื้อ วัตถุประสงค์ของแคมเปญ: การป้องกันการเลิกซื้อเชิงรุก (Proactive Retention) กลยุทธ์และสิ่งจูงใจที่ใช้: ดำเนินการส่งข้อความส่วนตัว ("สิทธิพิเศษเฉพาะคุณลูกค้า") พร้อมมอบส่วนลดมูลค่า 50 บาท เหตุผลในการออกแบบ ต้องเป็นการแทรกแซงที่นุ่มนวล ลูกค้ากลุ่มนี้ยังมีความสัมพันธ์กับแบรนด์อยู่ แต่เริ่มลดลง การให้ส่วนลดมูลค่า 50 บาทจึงเป็นการ "สะกิดเตือน" ที่ไม่ต้องลงทุนสูง เพื่อกระตุ้นให้พวกเขากลับมามีปฏิสัมพันธ์ก่อนที่จะห่างหายไปอย่างสมบูรณ์ ต้องแสดงให้เห็นว่าแบรนด์ใส่ใจ การส่งข้อความเฉพาะบุคคลเป็นการสื่อสารให้ลูกค้ารู้ว่า "แบรนด์สังเกตเห็น" การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพวกเขาและต้องการรักษาความสัมพันธ์ไว้ ซึ่งเป็นกลยุทธ์การป้องกันที่มีประสิทธิภาพและใช้ต้นทุนต่ำกว่าการไปตามดึงกลับมาเมื่อพวกเขากลายเป็นกลุ่ม Lost Customer ไปแล้ว

4) กลุ่มลูกค้าที่ขาดการซื้อซ้ำ (Lost Customers) วัตถุประสงค์ของแคมเปญ: การดึงดูดลูกค้ากลับมา (Win-Back) และสร้างปฏิสัมพันธ์ใหม่กับกลยุทธ์และสิ่งจูงใจที่ใช้: ดำเนินการส่งข้อความเชิงอารมณ์ ("Cho Cosmetics คิดถึงน้ำ ❤️ ") พร้อมมอบ ส่วนลดมูลค่า 100 บาท โดยไม่มีขั้นต่ำ ลูกค้ากลุ่มนี้ได้ห่างหายจากแบรนด์ไปแล้ว ดังนั้นสิ่งจูงใจต้องมีมูลค่าสูงและเข้าใจง่ายพอที่จะกระตุ้นความสนใจให้กลับมาพิจารณาแบรนด์อีกครั้ง และต้องลดอุปสรรคให้เหลือน้อยที่สุดการกำหนดว่า "ไม่มีขั้นต่ำ" มีเป้าหมายเพื่อลดภาระในการตัดสินใจ ทำให้ลูกค้ายอมกลับมาซื้อสินค้าแม้จะเป็นชิ้นเล็ก ๆ ก็ตาม ซึ่งเป้าหมายหลักคือทำให้เกิด "การซื้อซ้ำครั้งแรก" เพื่อดึงลูกค้ากลับเข้าสู่วงจรของแบรนด์อีกครั้ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guidelines)

เป็นคำถามปลายเปิด ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ปัจจุบันของ Cho Cosmetics การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล (เช่น LINE Official Account, Facebook, Instagram) ในการสื่อสารกับลูกค้า การบริหารจัดการข้อมูลลูกค้า การนำข้อมูลตอบกลับ (Feedback) ของลูกค้ามาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของคำถามสัมภาษณ์ โดยนำคำถามที่สร้างจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ปรับแก้ไขตามคำแนะนำก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยมีกรอบแนวคำถามดังนี้

1. นโยบายของ Cho Cosmetics ในการรักษาลูกค้าเก่า
2. Cho Cosmetics ใช้ระบบ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ อย่างไร และมีจุดเด่นอะไรบ้าง
3. กิจกรรม การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ หรือแคมเปญที่ช่วยเพิ่มยอดขาย
4. ผลจากการทำ CRM ที่ผ่านมา
5. มุมของผู้บริหารและความท้าทายในการบริหารลูกค้าสัมพันธ์
6. การมองการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ในอนาคตของ Cho Cosmetics และแผนการพัฒนา

2. ระบบแพลตฟอร์มเทคโนโลยีการตลาด (MarTech Platform)

ใช้เป็นเครื่องมือในการออกแบบ ดำเนินการ และเก็บรวบรวมผลลัพธ์จากการทดลอง A/B Testing ของแคมเปญคุปองสำหรับลูกค้า 4 กลุ่ม เช่น อัตราการเลิกใช้คุปอง ยอดขายที่เกิดขึ้น และพฤติกรรม การซื้อซ้ำ หลังจากได้รับคุปอง

3. แบบบันทึกข้อมูล (Observation Checklist/Field Notes)

ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและรายงานผลจาก MarTech เช่น สถิติการมีส่วนร่วมของลูกค้าบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ และข้อมูลการซื้อซ้ำจากฐานข้อมูลลูกค้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักตามแนวคำถามที่เตรียมไว้ โดยมีการบันทึกเสียงและจดบันทึกประเด็นสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง การสัมภาษณ์ดำเนินการแบบตัวต่อตัวหรือผ่านช่องทางออนไลน์ตามความเหมาะสม โดยก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และแจ้งผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับนโยบายส่วนบุคคลว่าจะไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลให้กับบุคคลอื่น

2. การทดลองภาคสนาม (Field Experiment) ด้วย A/B Testing ผู้วิจัยได้ออกแบบและทดลองส่งคุกกี้ผ่านแพลตฟอร์ม MarTech ให้กับลูกค้า 4 กลุ่มที่ถูกแบ่งไว้ โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับเงื่อนไขหรือรูปแบบคุกกี้ที่แตกต่างกัน เพื่อวัดผลตอบรับและพฤติกรรมในการซื้อซ้ำของแต่ละกลุ่ม เช่น อัตราการแลกใช้คุกกี้ และยอดขายที่เกิดขึ้น จะถูกบันทึกและรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแพลตฟอร์มเทคโนโลยีการตลาด (MarTech Data Analysis) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ Cho Cosmetics ใช้ในการสร้างสรรค์และดำเนินแคมเปญการตลาดดิจิทัล รวมถึงผลลัพธ์ที่บันทึกโดยตรงจากแพลตฟอร์ม MarTech จากการทดลอง A/B Testing และข้อมูลเชิงประจักษ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพฤติกรรมการซื้อซ้ำของลูกค้า

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ การตลาดดิจิทัล การทดลอง A/B Testing และการใช้เทคโนโลยี MarTech เพื่อให้เข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ผ่านมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1) การถอดความและจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาถอดเสียง (Transcription) อย่างละเอียด และจัดระเบียบข้อมูลตามโค้ดของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 โดยแต่ละโค้ดจะจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากเอกสาร เพื่อค้นหาประเด็นสำคัญ แนวคิดหลัก รูปแบบ (Patterns) และความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ของ Cho Cosmetics รวมถึงการวิเคราะห์มุมมองและประสบการณ์ของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Validation/Triangulation) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้อมูลจากผลการทดลอง A/B Testing และข้อมูลจากแพลตฟอร์ม MarTech เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือและความสอดคล้องกันของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (การทดลอง A/B Testing)

1) การวิเคราะห์ผลการทดลอง A/B Testing: ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการทดลองส่งคุกกี้ให้กับลูกค้า 4 กลุ่ม ผ่านแพลตฟอร์ม MarTech โดยวิเคราะห์ตัวชี้วัดสำคัญ (Key Metrics) เช่น อัตราการเปิดอ่านข้อความ อัตราการคลิก อัตราการแลกใช้คุกกี้ ยอดขายที่เกิดขึ้นจากแต่ละกลุ่ม และพฤติกรรมการซื้อซ้ำ

2) การเปรียบเทียบผลลัพธ์ผลลัพธ์ระหว่างกลุ่มทดลองต่าง ๆ เพื่อระบุว่าเงื่อนไขไขว้ป้องกันหรือกลยุทธ์ใดมีประสิทธิภาพสูงสุดในการกระตุ้นพฤติกรรมการซื้อซ้ำ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกลยุทธ์ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์

ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านความแม่นยำในการระบุตัวตนของลูกค้าส่งผลต่อการสื่อสารแบบเฉพาะบุคคลกับลูกค้า

ผลการวิจัย

ผลการสำรวจแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ของ CHO Cosmetics พบว่า บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าเป็นอย่างยิ่ง โดยมีเป้าหมายหลักคือการรักษาลูกค้าเดิมและกระตุ้นการซื้อซ้ำ โดยใช้ช่องทางดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Line Official Account เป็นแพลตฟอร์มหลักในการสื่อสารกับลูกค้า เนื่องจากเป็นช่องทางที่เข้าถึงง่ายและมีความเป็นส่วนตัวสูง นอกจากนี้ บริษัทยังมีการใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียอื่น ๆ เช่น Facebook และ Instagram เพื่อเสริมการสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าในลักษณะที่เป็นกันเอง ผลการสำรวจแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ในปัจจุบันของ CHO Cosmetics วิเคราะห์ได้ดังนี้

กลยุทธ์การสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ บริษัทใช้กลยุทธ์การจัดโปรโมชันพิเศษประจำเดือน การให้ความสำคัญกับข้อคิดเห็น (Feedback) ของลูกค้าเพื่อนำไปปรับปรุงผลิตภัณฑ์ รวมถึงการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อให้ลูกค้าเข้าถึงได้ง่ายและรู้สึกถึงความใกล้ชิดกับแบรนด์

การใช้เทคโนโลยี MarTech โดย CHO Cosmetics ใช้แพลตฟอร์ม DPX ในการบริหารจัดการฐานข้อมูลลูกค้า แบ่งกลุ่มลูกค้า และสร้างสรรค์แคมเปญการตลาดดิจิทัลที่สามารถส่งข้อความแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Messaging) ได้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินกลยุทธ์การบริหารลูกค้าสัมพันธ์

การแบ่งกลุ่มลูกค้า (Customer Segmentation) บริษัทมีความพยายามในการแบ่งกลุ่มลูกค้าออกเป็นประเภทต่าง ๆ เช่น ลูกค้าทั่วไป ลูกค้าดีเด่น ลูกค้าที่ขาดการซื้อซ้ำ และลูกค้าที่มีแนวโน้มจะเลิกซื้อ เพื่อออกแบบแคมเปญที่เหมาะสมกับพฤติกรรมและความต้องการของแต่ละกลุ่ม

ความท้าทายที่พบ แม้จะมีการลงทุนในเทคโนโลยีและพยายามแบ่งกลุ่มลูกค้า แต่บริษัทยังคงเผชิญกับความท้าทายในการแปลงข้อมูลเชิงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงที่ส่งผลลัพธ์ชัดเจน รวมถึงการจัดการปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินแคมเปญ เช่น ข้อผิดพลาดจากบุคลากร หรือปัญหาการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจจากการดำเนินงาน การบริหารลูกค้าสัมพันธ์และการทดสอบแคมเปญ

ผู้วิจัยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองส่งคูปองให้กับลูกค้า 4 กลุ่ม ผ่านแพลตฟอร์ม MarTech โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสำคัญ (Key Metrics) เช่น อัตราการเปิดอ่านข้อความ อัตราการคลิก อัตราการแลกใช้คูปอง ยอดขายที่เกิดขึ้นจากแต่ละกลุ่ม และพฤติกรรม การซื้อซ้ำ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ที่นำมาใช้ ผลการวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มลูกค้า ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานของแคมเปญแต่ละแคมเปญ

กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย	แคมเปญ	ขนาดกลุ่มทดลอง	ผลลัพธ์หลัก	อัตราการซื้อ	ปัจจัยความสำเร็จ/ข้อจำกัด
ลูกค้าทั่วไป	ดีลลด 50% 7 วันเท่านั้น	สมาชิกแบรนด์ จำนวน 6,000 คน	ลูกค้าใหม่ 525 ราย มาซื้อสินค้า ไม่มีลูกค้าเก่า กลับมาซื้อซ้ำ	เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 531 เมื่อเทียบกับก่อนทำแคมเปญ (80 ราย)	มูลค่าส่วนลดสูง (50%) กลยุทธ์สร้างความเร่งด่วน (7 วัน) ไลน์โอเอ (Line OA เป็นช่องทางหลัก)
ลูกค้าขาดการซื้อซ้ำ	Cho Cosmetics คัดถึงน้ำ ❤️	47 ราย	3 ราย กลับมาซื้อซ้ำ	ประมาณร้อยละ 6.4	ขาดการติดตามและตอกย้ำ การกำหนดช่วงเวลาไม่เหมาะสม ข้อผิดพลาดจากบุคลากร (ไม่ระบุชื่อลูกค้า)
ลูกค้าดีเด่น	โปรลับสำหรับคุณเท่านั้น!	87 ราย	3 ราย กลับมาซื้อครบ 1000 บาท	ประมาณร้อยละ 3.4	ขาด Loyalty Program ที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาการบริหารห่วงโซ่อุปทาน (สินค้าขาดสต็อก) ข้อผิดพลาดจากบุคลากร (ไม่ระบุชื่อลูกค้า)
ลูกค้าที่มีแนวโน้มเลิกซื้อ	สิทธิพิเศษเฉพาะคุณลูกค้า	39 ราย	1 ราย	ประมาณร้อยละ 2.6	มูลค่าสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ (50 บาท) ข้อเสนอไม่สอดคล้องกับความต้องการ

จากตารางที่ 1

กลุ่มลูกค้าทั่วไป (General Target Customers)

จัดทำแคมเปญ ดีลลด 50% 7 วันเท่านั้น ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ – 3 มีนาคม พ.ศ. 2568 ให้กับกลุ่มลูกค้าในไลน์ Official Account จำนวน 6,000 โดยวิธีการ Broadcast ไม่จำกัดกลุ่มลูกค้า ผลลัพธ์ของแคมเปญ คือ มียอดสั่งซื้อมากขึ้นร้อยละ 531 เมื่อเทียบกับ 7 วันก่อนทำแคมเปญ (จำนวนลูกค้าที่สั่งซื้อก่อนทำแคมเปญ 80 ราย) แคมเปญดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่สามารถกระตุ้นลูกค้ารายใหม่ได้ จำนวนลูกค้าที่สั่งซื้อ 525 ราย อัตราการสั่งซื้อสูงขึ้นถึง 531% เมื่อเทียบกับอัตราการซื้อพื้นฐานก่อนทำแคมเปญ แต่เป็นลูกค้าใหม่ทั้งหมด ไม่มีลูกค้าเก่ากลับมาซื้อซ้ำ

กลุ่มลูกค้าขาดการซื้อซ้ำ (Lost Customers)

กลุ่มลูกค้าที่ไม่มีการกลับมาซื้อสินค้า เกิน 6 เดือน โดยนำกลุ่มตัวอย่าง 10% จากกลุ่มลูกค้าที่ขาดการซื้อซ้ำ จำนวน 470 ราย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 47 ราย และใช้สร้างแคมเปญ ทดสอบกลยุทธ์การสื่อสารเชิงอารมณ์ (Emotional Messaging) โดยใช้ข้อความว่า "สวัสดีค่ะ (ชื่อลูกค้า) Cho Cosmetics คิดถึงนะคะ ❤️ แอดมินอยากมอบของขวัญพิเศษให้ เป็นส่วนลด 100 บาททันที ไม่มีขั้นต่ำ เมื่อสั่งซื้อสินค้าชิ้นใดก็ได้ ตั้งแต่วันนี้ใช้สิทธิ์ได้ ภายใน 7 วัน ใช้ได้ถึงวันที่ 10 พ.ค. 68 นี้เท่านั้น แค่ว่าบอกมาว่า "ขอรับสิทธิ์" Cho Cosmetics หวังว่าจะได้ดูแลคุณลูกค้าอีกครั้งนะคะ" โดยผลลัพธ์เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้สื่อสารด้วยแคมเปญใด ๆ ผลการดำเนินงานสรุปได้ว่า มีลูกค้า 3 รายจาก 47 ราย คิดเป็นอัตราการตอบสนองประมาณ ร้อยละ 6.4 ที่กลับมาซื้อและใช้โค้ดส่วนลด

กลุ่มลูกค้าดีเด่น

ผู้บริโภคที่มีประวัติการซื้อซ้ำมากกว่า 4 ครั้ง ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา (1 มีนาคม พ.ศ. 2567 ถึง 1 มีนาคม พ.ศ. 2568) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย 87 ราย เป็นร้อยละ 10 จากกลุ่มลูกค้าดีเด่นที่ได้จากหนึ่งปีที่ผ่านมา ทั้งหมด 870 ราย โดยแคมเปญใช้ข้อความว่า "สวัสดีค่ะ (ชื่อลูกค้า) โปรลับสำหรับคุณเท่านั้น! ❤️ โปรโมชั่นพิเศษสำหรับลูกค้าคนพิเศษ ขอคุณที่เป็นลูกค้าที่น่ารักของเรามาตลอด Cho cosmetics จึงขอมอบโปรลับ! ซื้อครบ 1,000 ลด 5% 1,500 ลด 10% !! ใช้กับโปรโมชันปัจจุบันได้เลย โปรลับนี้ หมดเขตวันที่ 11 พ.ค. 2568 นี้เท่านั้น ทักแอดมินได้เลย" แคมเปญนี้ได้ดำเนินการในระยะเวลา 7 วัน ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่า มีลูกค้าเพียง 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.4 ที่ตอบสนองแคมเปญตามเงื่อนไข

กลุ่มลูกค้าที่มีแนวโน้มเลิกซื้อ

กลุ่มตัวอย่าง 10% จากกลุ่มลูกค้าที่มีสัญญาณว่าจะเลิกซื้อ จำนวน 390 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 39 ราย และใช้แคมเปญ ทดสอบกลยุทธ์การสื่อสารแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Communication) โดยใช้ข้อความว่า "สวัสดีค่ะ (ชื่อลูกค้า) แอดมิน Cho ทักมาทักทายค่ะ ตอนนี้เรามี "สิทธิพิเศษเฉพาะคุณลูกค้า" รับส่วนลด 50 บาท สำหรับการสั่งซื้อครั้งถัดไป (ใช้ได้ภายใน 7 วัน) ถึงวันที่ 11 พ.ค. 2568 หากสนใจ แอดมินพร้อมส่งโค้ดให้ทันทีนะคะ ยินดีดูแลเสมอค่ะ!" มีลูกค้าเพียง 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 ที่ตอบสนองแคมเปญตามเงื่อนไข

อภิปรายผล

แนวทางระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า CHO Cosmetics ไม่ได้ใช้การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เพียงเพื่อจัดการฐานข้อมูลลูกค้า แต่ยกระดับเป็นกลยุทธ์เชิงธุรกิจที่บูรณาการเข้ากับการตลาดดิจิทัล การที่บริษัทสามารถเก็บข้อมูลจากทุก Touchpoint ทั้งออนไลน์และออฟไลน์สะท้อนแนวคิดของ Xu et al. (2002) ที่มองการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เป็น "สมองกลางขององค์กร" ซึ่งหากใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ธุรกิจเข้าใจพฤติกรรมลูกค้าอย่างลึกซึ้ง การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ในมิติกลยุทธ์เช่นนี้ จึงทำให้แบรนด์ปรับตัวได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคดิจิทัลที่ซับซ้อนมากขึ้น

การดำเนินการจัดการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของ CHO Cosmetics แสดงให้เห็นการนำ IDIC Model (Identify – Differentiate – Interact – Customize) มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม การเก็บข้อมูลเชิงประชากร (Demographic) และพฤติกรรมการซื้อ (Behavioral) สอดคล้องกับแนวคิด "Identify" ที่เน้นการเข้าใจลูกค้าเป็นรายบุคคล ขณะที่การแบ่งกลุ่มลูกค้าดีเด่น ลูกค้าที่ซื้อซ้ำน้อยลง ลูกค้าหายไปนาน แสดงถึงการทำ "Differentiate" ที่ชัดเจน การใช้ Line OA เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ตรงกับลูกค้าคือ "Interact" และการส่งข้อความ/โปรโมชั่นเฉพาะบุคคล คือการทำ "Customize" อย่างแท้จริง สิ่งนี้สะท้อนว่าบริษัทไม่เพียงรู้จักโมเดลเชิงทฤษฎี แต่สามารถนำมา

ปรับใช้ในเชิงกลยุทธ์ได้จริง สะท้อนถึงการทำความเข้าใจในพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลของกลุ่มเป้าหมายในบริบทของประเทศไทย ซึ่งเป็นปัจจัยวิกฤตต่อความสำเร็จของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในยุคปัจจุบัน (Mangold & Faulds, 2009)

ข้อมูลที่ได้จากการบริหารลูกค้าสัมพันธ์และนำมาปรับใช้ทดลองกับกลุ่มลูกค้า

ข้อมูลการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ คือทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Resource) ข้อมูลลูกค้า (Customer Data) ไม่ใช่เพียงข้อมูลประกอบการขาย แต่เป็น “สินทรัพย์เชิงกลยุทธ์” ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้จริง การศึกษาพบว่า กลุ่มที่ได้รับข้อความ Personalized + โปรโมชันมีการตอบสนองที่ดีกว่า สะท้อนแนวคิด Data-driven Marketing ที่ว่า “การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ควรอิงจากข้อมูล มากกว่าการคาดเดา” ซึ่งทำให้ผลลัพธ์มีประสิทธิภาพมากกว่า Personalization กับทฤษฎีการตลาดเชิงสัมพันธ์ (Relationship Marketing) ผลที่พบว่า การสื่อสารแบบเฉพาะบุคคลกระตุ้นการซื้อซ้ำได้มากกว่า แสดงให้เห็นว่าการตลาดแบบมวลชน (Mass Marketing) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการยุคใหม่ได้อีกต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ MacInnis and Folkes (2017) ที่เน้นการรักษาลูกค้าเดิม ด้วยการสื่อสารที่เจาะจงช่วยสร้างความรู้สึกรัก “แบรนด์เข้าใจฉัน” และ “แบรนด์ใส่ใจฉัน” ซึ่งส่งผลให้ลูกค้าเต็มใจซื้อซ้ำมากกว่า และสอดคล้องกับแนวคิดของ Reichheld (2001) ที่เน้นย้ำว่า การสร้างโปรแกรมความภักดี ที่เป็นรูปธรรมและมีคุณค่า เป็นสิ่งจำเป็นในการส่งเสริมความภักดี และเพิ่มมูลค่าที่ลูกค้าได้รับจากแบรนด์ตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกค้า ผลการศึกษาของ CHO Cosmetics จึงชี้ให้เห็นว่า การขาดการผนวกข้อเสนอเข้ากับระบบความภักดีที่ชัดเจนเป็นปัจจัยจำกัดประสิทธิภาพของแคมเปญ

ผลลัพธ์ของ Loyalty Program ต่อ Brand Loyalty จากผลการวิจัยและข้อจำกัดของแบรนด์ที่ไม่มี Loyalty Program ที่ชัดเจน พบว่า แม้มีการมอบสิทธิพิเศษ เช่น ส่วนลดที่มากกว่าลูกค้ากลุ่มอื่น หรือการสะสมแต้มเพื่อแลกของรางวัล แต่เนื่องจากไม่มีการแบ่งระดับสมาชิกที่ชัดเจน จึงไม่สามารถสร้าง “คุณค่าที่ลูกค้ารู้สึกได้รับจากการเป็นสมาชิกแบรนด์” ได้อย่างเต็มที่ ผลการทดลองจึงยังไม่สามารถยืนยันถึงความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่าง Loyalty Program กับความภักดีของลูกค้า (Brand Loyalty)

บทเรียนและแนวทางการพัฒนาการบริหารลูกค้าสัมพันธ์

การทดลองเชิงปฏิบัติผ่านแคมเปญ A/B Testing กับกลุ่มลูกค้าที่มีพฤติกรรมแตกต่างกัน 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) กลุ่มลูกค้าที่ตื่น 2) กลุ่มลูกค้าที่ซื้อซ้ำน้อยลง (Decreasing Frequency) และ 3) กลุ่มลูกค้าที่คาดว่าจะเลิกซื้อ ได้ให้บทเรียนที่สำคัญซึ่งสามารถอธิบายผลผ่านกรอบแนวคิด IDIC Model และทฤษฎี การตลาดเชิงสัมพันธ์ ได้อย่างชัดเจน ดังนี้

บทเรียนที่ 1 จากกลุ่มลูกค้าที่คาดว่าจะเลิกซื้อ การปฏิสัมพันธ์ (Interact) และการปรับเฉพาะบุคคล (Customize) ต้องสร้างคุณค่าที่แท้จริง ผลการทดลองที่คูปองส่วนลด 50 บาท ไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกค้ากลุ่มนี้กลับมาซื้อได้ สะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวในขั้นตอน Interact และ Customize ของ IDIC Model แม้จะมีการปฏิสัมพันธ์ผ่านการส่งข้อความ แต่คุณค่าของการปฏิสัมพันธ์นั้นไม่เพียงพอ และการปรับเฉพาะบุคคลเป็นเพียงการส่งข้อเสนอเดียวกันให้ทุกคนในกลุ่ม ไม่ได้ปรับตามสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้ลูกค้าแต่ละรายห่างหายไป สิ่งนี้ตอกย้ำหลักการของการตลาดเชิงสัมพันธ์ ที่ว่าการรักษาลูกค้าไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจทางการเงินเพียงเล็กน้อย แต่เกิดจากการสร้างความผูกพันและความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เมื่อความสัมพันธ์ขาดลง การจะฟื้นฟูต้องใช้ข้อเสนอที่แสดงถึงความเข้าใจและความใส่ใจอย่างแท้จริง การออกแบบแคมเปญครั้งต่อไปต้องย้อนกลับไปขั้นตอน Identify ให้ลึกซึ้งขึ้น เพื่อวิเคราะห์ว่าเหตุใดลูกค้าจึงหยุดซื้อ และนำมาสู่การ Customize ข้อเสนอที่แตกต่างกัน เช่น มอบผลิตภัณฑ์ขนาดทดลองที่ตรงกับประวัติการซื้อเดิม เพื่อสร้างการ Interact ที่มีความหมายอีกครั้ง

บทเรียนที่ 2 จากกลุ่มลูกค้าที่ซื้อซ้ำน้อยลง และกลุ่มลูกค้าดีเด่น การแบ่งกลุ่ม (Differentiate) คือกฎแห่งการสร้างความรัก การสื่อสารกับกลุ่มที่ซื้อซ้ำน้อยลงด้วยโปรโมชั่นทั่วไป และการดูแลกลุ่มลูกค้าดีเด่นด้วยสิทธิพิเศษทั่วไป ยังไม่สามารถดึงศักยภาพสูงสุดออกมาได้ บทเรียนคือ การแบ่งกลุ่ม ไม่ควรหยุดแค่การแบ่งกลุ่มตามพฤติกรรม การซื้อ แต่ต้องลงลึกไปถึงคุณค่าที่ลูกค้าแต่ละกลุ่มมองหา ตามหลักการตลาดเชิงสัมพันธ์ ลูกค้าไม่ได้มีสถานะเท่ากันทั้งหมด ลูกค้าดีเด่น มีมูลค่าตลอดอายุการใช้งาน (CLV) สูงกว่า และมีความคาดหวังต่อแบรนด์ในเชิงอารมณ์มากกว่าส่วนลด ในขณะที่กลุ่มที่ซื้อซ้ำน้อยลงอาจต้องการแรงกระตุ้นที่ตรงจุดและเกี่ยวข้องกับความต้องการของพวกเขา ทางแบรนด์ต้องยกระดับการ Differentiate โดยออกแบบ Loyalty Program ที่มีลำดับขั้น (Tiered System) สำหรับกลุ่มลูกค้าดีเด่น เพื่อมอบ "ความพิเศษ" (Exclusivity) ไม่ใช่แค่ส่วนลด และในขณะเดียวกัน ต้องใช้การ Customize ข้อเสนอที่เกี่ยวข้อง (Relevant Offers) กับกลุ่มที่ซื้อซ้ำน้อยลง เพื่อดึงพวกเขากลับเข้าสู่วงจรการซื้อซ้ำ

บทเรียนที่ 3 การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ คือ วัฒนธรรมไม่ใช่แค่แคมเปญ ความสำเร็จไม่ได้จบที่การส่งข้อความ แต่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ตั้งแต่การเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง การวิเคราะห์ข้อมูลที่แม่นยำ ไปจนถึงการบริการหลังการขายที่น่าประทับใจ สิ่งนี้สะท้อนว่าการจะนำ IDIC Model มาใช้ให้เกิดผลสูงสุดได้นั้น องค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric Culture) เป็นพื้นฐาน หากปราศจากวัฒนธรรมนี้ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ก็จะเป็นเพียงเครื่องมือที่ฝ่ายการตลาดใช้เป็นครั้งคราว ไม่ใช่กลยุทธ์หลักขององค์กร

ข้อค้นพบเชิงบูรณาการ

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ คือเครื่องมือพิสูจน์คุณค่า ในการสร้างความรัก ไม่ใช่แค่การสื่อสาร ความรักติดต่อตราสินค้า ไม่ได้เกิดจากจำนวนครั้งในการสื่อสาร แต่เกิดจากคุณค่าที่ลูกค้ารับรู้ ในการปฏิสัมพันธ์แต่ละครั้ง ผลการทดลอง A/B Testing ได้พิสูจน์ประเด็นนี้อย่างชัดเจน การที่คุปองส่วนลด 50 บาทล้มเหลวในการกระตุ้นกลุ่มลูกค้าที่คาดว่าจะเลิกซื้อ (Potential Churners) แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารแบบเฉพาะบุคคล (Personalization) จะไร้ความหมายหากข้อเสนอ (Value Proposition) ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมได้จริง สิ่งนี้สอดคล้องกับทฤษฎี Customer Lifetime Value (CLV) ที่ว่าการรักษาลูกค้าเก่าที่มีคุณค่าต้องใช้ กลยุทธ์ที่ลึกซึ้งกว่าแค่ส่วนลด แต่เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ทำให้ลูกค้ารู้สึกว่าการอยู่กับแบรนด์นั้นคุ้มค่าอย่างแท้จริง

Data-Driven Marketing คือ การเรียนรู้ไม่ใช่แค่การลงมือทำ ผลการวิจัยตอกย้ำว่าหัวใจของการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ไม่ใช่แค่การใช้ข้อมูลเพื่อแบ่งกลุ่ม (Segmentation) และส่งแคมเปญเท่านั้น แต่คือ การใช้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงมาเป็นบทเรียนเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ กรณีศึกษา CHO Cosmetics แสดงให้เห็นว่าข้อมูล การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ไม่เพียงแต่ช่วยให้แบรนด์สามารถแบ่งแยกลูกค้าออกเป็นกลุ่ม ๆ ให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ และส่งข้อเสนอที่แตกต่างกันได้ แต่ที่สำคัญกว่านั้นคือ ข้อมูลผลลัพธ์จากแคมเปญได้ชี้ให้เห็นถึงความล้มเหลวและสิ่งที่ต้องปรับปรุง เช่น การค้นพบว่ามูลค่าส่วนลด 50 บาทไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงลึกที่แบรนด์จะไม่ได้รับเลยหากอาศัยเพียงการคาดเดา การตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลจึงเป็นวงจรของการ ทำ-วัดผล-เรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เป็นกลยุทธ์องค์กรที่กำหนดทิศทางการลงทุน ไม่ใช่แค่เครื่องมือการตลาด กรณีศึกษาของ CHO Cosmetics ชี้ให้เห็นว่าข้อมูลจาก การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ มีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในระดับที่สูงกว่าการขาย บทเรียนจากการที่ Loyalty Program ที่มีอยู่ยังไม่สามารถสร้างผลกระทบได้อย่างชัดเจน และความล้มเหลวของแคมเปญส่วนลด 50 บาท ได้กลายเป็นข้อมูลสำคัญที่ชี้ว่า องค์กรจำเป็นต้องลงทุน ในการออกแบบโปรแกรมความภักดีที่มีลำดับขั้น (Tiered System) และต้องลงทุน ในการสร้างข้อเสนอที่มีมูลค่าสูงขึ้นสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่ม สิ่งนี้สะท้อนว่า การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ไม่ใช่แค่เครื่องมือสนับสนุน (Support Function)

แต่เป็นเข็มทิศเชิงกลยุทธ์ (Strategic Compass) ที่บอกว่างค์กรควรจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณไปในทิศทางใดจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การสร้างความแตกต่างในตลาดเครื่องสำอาง เริ่มต้นที่ประสบการณ์เฉพาะบุคคล ก่อน ผลิตภัณฑ์ในตลาดที่ผลิตภัณฑ์มีความคล้ายคลึงกันสูง งานวิจัยนี้สะท้อนว่า CHO Cosmetics ใช้ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เพื่อสร้างความแตกต่างในมิติของ "ประสบการณ์ลูกค้า" (Customer Experience) เป็นหลัก แม้ข้อมูลเชิงลึกจะสามารถนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ได้ในอนาคต (เช่น สินค้ากลุ่ม Clean Beauty) แต่ข้อค้นพบจากการทดลองชี้ว่า การที่จะสามารถชนะใจลูกค้าอยู่ที่ความสามารถในการทำการตลาด ว่าจะอย่างไรให้ลูกค้ารู้สึก "แบรนด์นี้รู้จักและใส่ใจฉันเป็นพิเศษ" ผ่านการแบ่งกลุ่มที่แม่นยำและการสื่อสารที่ตรงจุด ซึ่งเป็นสิ่งที่คู่แข่งลอกเลียนแบบได้ยากกว่าคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ และสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างคุณค่าใหม่ที่ไม่ใช่แค่การแข่งขันด้านราคา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. การลงทุนด้านเทคโนโลยีและระบบข้อมูล องค์กรควรพัฒนาและลงทุนในระบบ MarTech, Big Data และ AI เพื่อยกระดับความสามารถในการเก็บ วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลลูกค้าแบบเรียลไทม์ ซึ่งจะช่วยให้การสื่อสารกับลูกค้ามีความเฉพาะบุคคลและทันต่อสถานการณ์

2. การพัฒนาโปรแกรมความภักดีให้หลากหลายและมีความหมาย องค์กรจึงควรออกแบบสิทธิพิเศษที่ตอบใจทุกลูกค้าแต่ละกลุ่ม เช่น ส่วนลดเฉพาะบุคคล ของขวัญวันเกิด หรือกิจกรรมสะสมแต้มแลกผลิตภัณฑ์ที่ตรงกับความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนกับแบรนด์

3. การใช้การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เพื่อสร้างนวัตกรรมสินค้าและบริการ ควรถูกนำไปใช้ไม่เพียงเพื่อสื่อสารกับลูกค้า แต่ยังเป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น การใช้ข้อมูล Insight ของลูกค้าเกี่ยวกับความต้องการด้าน Clean Beauty หรือความยั่งยืน (Sustainability) เพื่อออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อแนวโน้มตลาดในอนาคต

4. การวัดผลอย่างต่อเนื่อง (Continuous Evaluation) องค์กรควรกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจนสำหรับกลยุทธ์การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เช่น อัตราการซื้อซ้ำ (Repeat Purchase Rate) ระยะเวลาเฉลี่ยที่ลูกค้าอยู่กับแบรนด์ (Customer Retention Time) และมูลค่าตลอดอายุลูกค้า (Customer Lifetime Value: CLV) เพื่อตรวจสอบความคุ้มค่าและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง

5. การจัดการสินค้าคงคลัง จากการทดลองพบปัญหาสินค้า out-of-stock กระทั่งแคมเปญในกลุ่มดีเด่น ฝ่ายการตลาดควรประสานงานกับฝ่ายคลังสินค้าก่อนทำแคมเปญ และควรระบุจำนวนสินค้าที่นำมาจัดโปรโมชั่นให้ชัดเจนเพื่อลดผลกระทบดังกล่าว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Study) ควรมีการศึกษากรณีเปรียบเทียบ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ระหว่างธุรกิจประเภทเดียวกัน (เช่น แบรนด์เครื่องสำอางต่าง ๆ) หรือระหว่างธุรกิจต่างอุตสาหกรรม (เช่น เครื่องสำอางกับอีคอมเมิร์ซ) เพื่อให้เข้าใจความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แม้งานวิจัยนี้ใช้วิธีทดลองและเชิงคุณภาพ แต่ยังขาดการวิเคราะห์เชิงสถิติที่ครอบคลุม ตัวอย่างเช่น การใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเพื่อวัดระดับความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) และความภักดีต่อแบรนด์ (Brand Loyalty) ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

3. การวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา การศึกษาผลลัพธ์ในช่วงเวลาสั้น ๆ อาจสะท้อนเพียงผลกระทบระยะสั้น ดังนั้นควรมีการวิจัยติดตามผลระยะยาว (เช่น 1-3 ปี) เพื่อวิเคราะห์ผลต่อ Customer Retention และ CLV อย่างแท้จริง

4. การศึกษาเชิงลึกด้านเทคโนโลยีใหม่ ควรมีงานวิจัยที่ศึกษาบทบาทของ AI, Machine Learning, และ Chatbot ในการยกระดับ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ โดยเฉพาะการสื่อสารแบบ Real-time Personalization ซึ่งจะ กลายเป็นแนวโน้มสำคัญในอนาคต

5. การขยายกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย งานวิจัยนี้มุ่งที่กรณีศึกษาเดียว (CHO Cosmetics) การศึกษากับ กลุ่มธุรกิจอื่น ๆ และลูกค้าหลากหลายระดับ (เช่น กลุ่ม Gen Z ผู้สูงอายุ ลูกค้าในต่างประเทศ) จะช่วยให้ผลการวิจัย มีความครอบคลุมและสามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างมากขึ้น

6. การออกแบบทดลอง ระยะเวลาในการติดตามผลการทดลองควรเพิ่มกลุ่มควบคุมและการสุ่ม เพิ่ม ระยะเวลาติดตามผลเกิน 7 วัน เนื่องจากการซื้อซ้ำในเครื่องสำอางอาจมีวงจรหลายสัปดาห์ และควรเพิ่มการวัด ตัวกลาง (mediator) เช่น ความพึงพอใจ การรับรู้คุณค่า และความผูกพัน

เอกสารอ้างอิง

- Azad, N., & Ahmadi, F. (2015). The customer relationship management process: Its measurement and impact on performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 3(1), pp. 43-50.
- Chetty, P., & Thakur, S. (2019). *The IDIC model of customer relationship management (CRM)*. Retrieved 14 August 2025, from <https://www.projectguru.in/customer-relationship-management/>
- Jain, S. (2020). The rising fourth wave: Feminist activism on digital platforms in India. *ORF Issue Brief*, 384, pp. 1-16.
- Horton, M. (2024). *The difference between profitability and profit*. Retrieved 14 August 2025, from <https://www.investopedia.com/ask/answers/012715/what-difference-between-profitability-and-profit.asp>
- Kato, T. (2021). Functional value vs emotional value: A comparative study of the values that contribute to a preference for a corporate brand. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), 100024.
- Kim, J., Lee, H., & Lee, J. (2020). Smartphone preferences and brand loyalty: A discrete choice model reflecting the reference point and peer effect. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 52, 101907.
- Kurniullah, A. Z. (2024). *Customer relationship management*. Book Rivers.
- MacInnis, D. J., & Folkes, V. S. (2017). Humanizing brands: When brands seem to be like me, part of me, and in a relationship with me. *Journal of Consumer Psychology*, 27(3), 355-374.
- Mangold, W. G., & Faulds, D. J. (2009). Social media: The new hybrid element of the promotion mix. *Journal of Business Horizons*, 52, pp. 357-365.

- Odionu, C. S., Bristol-Alagbariya, B., & Okon, R. (2024). Big data analytics for customer relationship management: Enhancing engagement and retention strategies. *International Journal of Scholarly Research in Science and Technology*, 5(2), pp. 050-067.
- Reichheld, F. F. (2001). Lead for loyalty. *Harvard Business Review*, 79(7), pp. 76-84.
- Shankar, V., Smith, A. K., & Rangaswamy, A. (2003). Customer satisfaction and loyalty in online and offline environments. *International Journal of Research in Marketing*, 20(2), pp. 153–175.
- Shin, J., & Sudhir, K. (2010). A customer management dilemma: When is it profitable to reward one's own customers? *Marketing Science*, 29(4), pp. 671-689.
- Xu, Y., Yen, D. C., Lin, B., & Chou, D. C. (2002). Adopting customer relationship management technology. *Industrial Management & Data Systems*, 102(8), pp. 442-452.

ผู้เขียนบทความ

นางสาว พิษณุวพร ถิระวัฒน์ นักศึกษา หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จังหวัดปทุมธานี Email: Pitnawapond.thir@bumail.net

รองศาสตราจารย์ ดร. ปฐมา สตะเวทิน ผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จังหวัดปทุมธานี Email: patama.s@bu.ac.th

The Problem of Semantic Overlap and Distinction in English Verbs: A Corpus-Based Study of English Synonyms “AMUSE,” “ENTERTAIN,” and “DIVERT”

AMORN CHERNGROONGROJ

Global Business English Program, Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University

Received: January 6, 2026

Revised: February 5, 2026

Accepted: February 16, 2026

ABSTRACT

Distinguishing between the near-synonyms *amuse*, *entertain*, and *divert* remains a challenge for EFL learners due to nuanced semantic and distributional overlaps. Using the Corpus of Contemporary American English (COCA), this study analyzed the lemmas of these verbs within a [4L, 4R] collocation window ($MI \geq 3.0$) to identify the top 30 noun collocates across eight genres. Frequency data reveal that *entertains* is the most versatile, occurring broadly in news and web genres, whereas *amuse* is restricted primarily to narrative contexts in fiction and spoken texts. In contrast, *divert* predominates in formal and academic domains, specifically relating to the redirection of attention or resources. Collocational patterns suggest that *amuse* strongly associates with human emotional reactions, *entertain* with social roles and abstract ideas, and *divert* with technical or administrative concepts. These corpus-derived patterns provide essential linguistic evidence for enhancing lexical precision in vocabulary instruction, though further empirical study is required to evaluate their direct impact on learning outcomes.

Keywords: Synonyms, Corpus linguistics, Corpus-based study, Collocation, COCA

Introduction

Language is a complex system in which words often appear synonymous yet differ subtly in meaning, usage, and context. These nuances, central to lexical semantics, are especially challenging for English as a Foreign Language (EFL) learners, who must not only know word meanings but also understand their appropriate usage in real-world contexts (Cruse, 1986; Nation, 2001). A critical issue arose during the teaching of “English for Standardized Tests” course for first-year undergraduates, where students struggled to differentiate between the verbs *amuse*, *entertain*, and *divert*. Despite being listed as synonyms in dictionaries, learners were unsure when and how to use each verb appropriately in context-based exercises. Dictionary definitions and

translation-based instruction failed to clarify the subtle semantic and pragmatic differences among these verbs, leading to persistent confusion and misuse.

The selection of *amuse*, *entertain*, and *divert* is motivated by their status as near-synonyms that often pose a significant challenge for English learners. Although these verbs share a core meaning related to providing enjoyment, they are not always interchangeable in natural discourse. Our observations indicate that even advanced learners frequently struggle to distinguish between them, often resulting in word choices that lack contextual precision. This suggests a clear gap in existing instructional materials, which often fail to address the subtle differences in how these verbs function. Consequently, this study employs a corpus-based analysis to uncover the specific collocational and genre-related patterns of each verb, providing the empirical evidence needed to improve learners' lexical accuracy.

To address this issue, the present study adopts a corpus-based approach, utilizing the Corpus of Contemporary American English (COCA) to investigate the frequency, distribution, and semantic behavior of *amuse*, *entertain*, and *divert*. Corpus linguistics provides an empirical framework for analyzing how words behave in authentic contexts (Biber et al., 1998; Sinclair, 1991). Prior studies, such as Khlakheang (2025), have demonstrated how corpus methods illuminate subtle distinctions between near-synonyms like *show* and *display*, which are often obscured in traditional lexicographic resources. Similarly, this study aims to reveal how each verb in question occupies a distinct semantic domain and collocational space, offering insights relevant to both applied linguistics and EFL pedagogy.

Research Objectives

1. To analyze the frequency variations and distributional patterns of the English verb synonyms *amuse*, *entertain*, and *divert* across various genres in the Corpus of Contemporary American English (COCA).
2. To investigate the semantic and collocational similarities and differences among *amuse*, *entertain*, and *divert* by examining their top noun collocates and contextual usage based on COCA data.

Literature Review

The Definitions of Synonyms

Synonymy in linguistics refers to the semantic similarity between words, though perfect interchangeability is rare. Crystal (2018) notes that while synonyms share core meanings, they often differ in nuance, register, or usage constraints. Cruse (2000) distinguishes between *absolute synonyms*—lexical pairs that are fully interchangeable in all contexts, which are exceptionally rare—and *near-synonyms*, which exhibit significant semantic overlap but differ in tone, collocation, or contextual appropriateness.

Jackson and Amvela (2000) similarly emphasize that near-synonyms may not be substitutable across all situations due to differences in connotation or usage patterns. Murphy (2010) further stresses the role of context and collocation in shaping meaning, arguing that synonymy should be assessed not just lexically but also functionally. These views support the growing use of corpus-based research, which offers empirical insights into how synonyms behave in authentic discourse.

Corpus Linguistics and Word Studies

Corpus linguistics provides a systematic approach to studying language as it is used in real-world contexts, allowing researchers to uncover patterns of lexical behavior across genres and registers (Crawford & Csomay, 2016; Szudarski, 2018). By analyzing word associations and collocational tendencies, corpora reveal semantic nuances and contextual usage that traditional dictionaries often overlook. As Moon (2010) emphasizes, understanding words within their typical environments enhances both theoretical insights and practical applications in language teaching and learning.

Collocations

Collocations—habitual combinations of words that frequently co-occur—are essential for achieving fluency and idiomatic accuracy in language use. O'Dell and McCarthy (2017, p. 6) define a collocation as “a combination of two or more words which frequently occur together,” highlighting the predictable nature of word partnerships in authentic discourse. According to Sinclair (1991), such regular patterns are governed by the *idiom principle*, whereby speakers rely on pre-constructed multi-word units rather than generating each phrase anew.

Moon (2010) emphasizes that collocational knowledge reflects both linguistic norms and pragmatic appropriateness, influencing how learners interpret and produce meaning in context. Likewise, Nation (2001) stresses the pedagogical value of collocations in vocabulary acquisition, arguing that learners who internalize frequent word combinations are better equipped to use language naturally and fluently.

Developing collocational competence allows learners to avoid awkward or non-native-like constructions (e.g., *yellow hair*) in favor of more accepted expressions (e.g., *blond hair*). As such, understanding and practicing collocations is a vital component of lexical proficiency in EFL contexts.

Previous Studies

Recent corpus-based studies have significantly advanced our understanding of synonymy by examining how near-synonyms differ in usage, frequency, and collocational behavior—elements often absent from traditional dictionary-based instruction. Among these, the works of Cherngroongroj (2023), as well as those of Khlakheang and Cherngroongroj (2024), stand out for their comprehensive scope and pedagogical focus.

Cherngroongroj (2023) investigated the verbs *show* and *display*, uncovering distinct usage patterns across genres using COCA. The study revealed that while both verbs share core meanings,

show was significantly more frequent and functioned in broader communicative contexts (e.g., *arriving at a place*), whereas *display* was more restricted to technical and visual domains (e.g., *computer* or *screen* contexts). This analysis underscored the limitations of dictionary definitions and demonstrated how genre and contextual preferences shape synonym usage.

Building upon this foundation, Khlakheang and Cherngroongroj (2024) conducted a genre-sensitive corpus study of the verbs *decline*, *decrease*, and *reduce*. They found that *decline* and *decrease* were primarily used in academic texts, while *reduce* appeared across a broader range of genres, including environmental and financial discourse. Their findings highlighted the pedagogical importance of teaching genre-specific usage and collocational preferences to support EFL learners' lexical competence.

More recent studies, Khlakheang (2025) have utilized large-scale corpora like COCA to demonstrate that synonyms like "GAZE" and "GLARE" carry distinct affective loads—one often being neutral or positive, while the other is predominantly negative. However, despite these contributions, there remains a pedagogical gap in analyzing the specific triad of "GAZE", "GLARE", and "GLIMPSE" within a unified corpus framework. This study aims to fill that gap by providing a data-driven distinction based on real-world usage patterns.

Earlier research also supports the value of corpus-based approaches. Phoocharoensil (2010) examined the formal and collocational distinctions among five synonymous verbs related to requesting, while Chung (2011) contrasted *create* and *produce* in terms of distributional patterns. Other scholars (e.g., Thamratana, 2013; Jarunwaraphan & Mallikamas, 2020) combined corpus analysis with dictionary data to show how context shapes synonym selection.

However, many of these studies focus on limited variables or specific semantic fields, and few have investigated near-synonyms like *amuse*, *entertain*, and *divert*, which pose unique challenges in both meaning and register. To address this gap, the present study adopts an integrative approach—analyzing frequency, genre distribution, and collocational behavior using COCA—to offer a more comprehensive understanding of these verbs. In doing so, it builds on and extends the contributions of Khlakheang and Cherngroongroj (2024) by applying similar methods to a new lexical set with pedagogical relevance.

Methodology

This study adopted a corpus-based approach to examine the verbs *amuse*, *entertain*, and *divert*, drawing on COCA, the Longman Dictionary of Contemporary English (2014), and the Oxford Advanced Learner's Dictionary (2020). Following frameworks by Lindquist (2009), Cherngroongroj (2023), together with Khlakheang and Cherngroongroj (2024), the analysis proceeded in five steps: (1) examining frequency and genre distribution in COCA; (2) establishing semantic baselines through dictionary definitions; (3) extracting the top 30 noun collocates for each verb using MI scores ≥ 3 (Cheng, 2012); (4) categorizing collocates by lexical field to identify semantic preferences; and (5)

interpreting comparative usage patterns. This methodology offers a comprehensive view of synonym behavior in authentic contexts, informing both lexical semantics and EFL instruction.

Results

This section presents the findings from the corpus-based analysis of the three English verb synonyms *amuse*, *entertain*, and *divert*. The results are organized into two main parts: (1) frequency and distributional patterns across genres, and (2) collocational profiles based on noun collocates extracted from the Corpus of Contemporary American English (COCA). By examining both frequency and collocational data, the study aims to identify the semantic nuances and contextual preferences of each verb that may not be captured through dictionary definitions alone.

1. Frequency and Genre Distribution

Table 1 reports the raw and per-million frequencies of each verb across eight COCA genres, revealing clear differences in their real-world distribution.

Table 1 Distribution patterns of “*amuse*,” “*entertain*,” and “*divert*” across eight genres in COCA

Genre	Amuse		Entertain		Divert	
	Frequency	Per million	Frequency	Per million	Frequency	Per million
Blog	132	1.03	838	6.52	413	3.21
Web	177	1.42	848	6.82	401	3.23
TV / Movies	207	1.62	674	5.26	273	2.13
Spoken	64	0.51	546	4.33	324	2.57
Fiction	313	2.65	671	5.67	298	2.52
Magazine	152	1.21	832	6.6	404	3.2
News	129	1.06	886	7.28	476	3.91
Academic	76	0.63	504	4.21	475	3.97
Total	1,250		5,799		3,064	

Table 1 shows the frequency and normalized rates (PMW) of *amuse*, *entertain*, and *divert* across eight COCA genres. *Entertain* is the most frequent verb (5,799 tokens), with high PMW in News (7.28), Web (6.82), and Magazine (6.60), reflecting its broad usage in media and informative genres. *Amuse* is the least frequent (1,250 tokens), peaking in Fiction (2.65 PMW) and TV/Movies (1.62 PMW), suggesting its preference for narrative and emotive contexts. *Divert* (3,064 tokens) shows higher relative frequencies in Academic (3.97 PMW) and News (3.91 PMW), aligning with its use in formal and technical discourse.

Meanings

The frequency and distributional patterns in Table 1 reveal clear semantic distinctions among *amuse*, *entertain*, and *divert*. While traditionally viewed as near-synonyms, these verbs exhibit unique contextual behaviors. *Amuse* is strongly associated with narrative and emotive genres like Fiction and TV/Movies, suggesting an affective and interpersonal function centered on humor and light enjoyment (Sinclair, 1991; Cruse, 1986). In contrast, *entertain* appears across both narrative and expository genres, indicating broader semantic scope—it conveys not only emotional engagement but also cognitive functions, such as “entertaining an idea” (Murphy, 2010; Biber et al., 1998). *Divert*, meanwhile, dominates in formal genres such as News and Academic writing, where it often refers to the redirection of abstract or concrete entities (e.g., attention, resources), aligning with more technical or figurative senses.

2. Collocational patterns

To deepen this analysis, the study examined the top 30 noun collocates of each verb using Mutual Information (MI) scores from COCA. As per Sinclair’s (1991) idiom principle, recurrent collocational patterns help define a word’s functional meaning. Table 2 summarizes these collocates, offering corpus-based insights into how each verb operates in authentic discourse and reinforcing their semantic divergence.

Table 2 Noun Collocates with “*Amuse*,” “*Entertain*,” and “*Divert*”

No.	Amuse			Entertain			Divert		
	Collocate	Freq.	MI Score	Collocate	Freq.	MI Score	Collocate	Freq.	MI Score
1	Children	25	3.37	Idea	168	4.34	Attention	672	8.3
2	Bouche	18	14.48	Guests	130	7.38	Water	140	5.06
3	Friends	14	3.47	Friends	104	4.01	Resources	150	6.83
4	Ways	13	3.95	Possibility	107	6.18	Money	108	4.09
5	Expense	8	6.3	Notion	96	6.49	Power	72	4.13
6	Clown	6	7.26	Kids	69	3.42	Funds	64	6.39
7	Toys	6	6.03	Audience	72	5.21	Attempt	45	5.66
8	Guests	7	5.05	Thoughts	60	5.22	Energy	39	4.04
9	Ment	4	9.67	Troops	45	5.07	River	33	4.79
10	Tourists	4	5.82	Ideas	48	4.18	Flow	30	5.84
11	Fans	4	3.53	Lettuce	35	8.17	Traffic	27	5.28
12	Talent	4	4.29	Audiences	39	6.62	Plan	26	3.29
13	Spectators	3	7.1	Tale	30	5.9	Dollars	26	4.39
14	Tales	3	5.52	Visitors	34	5.41	Effort	27	4.15
15	Sons	3	4.42	Clients	32	4.92	Programs	21	3.64

Table 2 Noun Collocates with “Amuse,” “Entertain,” and “Divert” (Cont.)

No.	Amuse			Entertain			Divert		
	Collocate	Freq.	MI Score	Collocate	Freq.	MI Score	Collocate	Freq.	MI Score
16	Humans	3	3.69	Fans	35	4.17	Suspicion	15	6.66
17	Readers	4	3.55	Crowd	31	4.42	Thoughts	14	4.26
18	Master	3	3.36	Imaginations	28	9.31	Conversation	18	3.77
19	Pictures	3	3.21	Ability	31	3.17	Workers	14	3.24
20	Audience	4	3.1	Stories	26	3.03	Path	15	4.01
21	Liberals	4	4.86	Doubts	21	6.18	Focus	14	3.03
22	Tale	3	4.53	Offers	21	3.76	Funding	16	4.32
23	Reader	3	3.75	Customers	20	3.73	Waste	15	4.14
24	Surprise	3	3.04	Notions	20	6.45	Ability	12	3.06
25	Victorine	2	12.33	Guest	18	4.28	Discussion	14	3.49
26	Hearers	2	10.0	Readers	20	3.61	Plans	11	3.14
27	Curiosities	3	9.31	Fantasies	17	6.62	Energies	11	7.48
28	Fester	2	8.36	Reader	14	3.91	Waters	11	4.93
29	Entertainers	2	7.93	Masses	16	5.47	Dams	10	7.8
30	Companions	2	6.24	Ladies	14	3.78	Materials	10	3.87

The collocational profiles in Table 2 reveal clear semantic distinctions among *amuse*, *entertain*, and *divert*, challenging the notion that these verbs are fully synonymous. While *amuse* typically co-occurs with human and emotion-related nouns (e.g., *children*, *laughter*, *delight*), reinforcing its affective and interpersonal usage, *entertain* combines both social (*guests*, *audience*) and cognitive collocates (*idea*, *notion*), reflecting its broader, polysemous nature (Murphy, 2010). In contrast, *divert* is primarily associated with abstract or procedural nouns (*attention*, *resources*, *traffic*), indicating use in formal or technical contexts. These patterns illustrate Cruse’s (1986) concept of contextual restriction and Sinclair’s (1991) idiom principle, whereby collocations shape and signal meaning. The minimal overlap among collocates—except for a few shared terms like *audience*—underscores the verbs’ functional non-interchangeability. As Stubbs (2001) suggests, collocational behavior serves as a reliable indicator of semantic divergence in real-world usage.

Table 3 The semantic preferences of nouns that collocate with *amuse*

No.	Semantic preference	Noun collocates of <i>amuse</i>
1	EMOTION / REACTION	pleasure, delight, laughter, laugh, chuckle, grin, smile, joy
2	HUMAN	people, man, woman, boy, girl, children, audience, crowd, guests, friends
3	PSYCHOLOGICAL STATES	mind, senses, curiosity, imagination, attention
4	ACTIONS / EVENTS	trick, joke, game, stunt, performance, incident, scene, gesture
5	ABSTRACT / OTHER	attempt, thing, story, comment, result

Table 4 The semantic preferences of nouns that collocate with *entertain*

No.	Semantic preference	Noun collocates of <i>entertain</i>
1	HUMAN	guests, audience, public, crowd, visitors, children, friends
2	COGNITIVE CONTENT	idea, notion, possibility, thought, doubt, belief, view, perspective
3	ACTIVITY / PERFORMANCE	show, program, performance, event, ceremony, party
4	EMOTION / REACTION	pleasure, amusement, interest, delight, enjoyment
5	ABSTRACT / OTHER	subject, theme, thing, topic, response

Table 5 The semantic preferences of nouns that collocate with *divert*

No.	Semantic preference	Noun collocates of <i>divert</i>
1	RESOURCE / MATERIAL	funds, money, resources, capital, water, energy
2	ATTENTION / COGNITIVE FOCUS	attention, focus, interest, effort, thought
3	TRAFFIC / MOVEMENT	traffic, vehicles, flow, route, stream, lane
4	STRATEGIC / ADMINISTRATIVE CONTROL	aid, support, budget, spending, investment, income
5	ABSTRACT / OTHER	process, activity, measure, pressure, action

The semantic preferences observed through the noun collocates of *amuse*, *entertain*, and *divert* provide compelling evidence of their functional divergence. While often grouped as

synonyms, corpus-based patterns reveal distinct contextual alignments. *Amuse* is closely tied to affective and interpersonal contexts, with collocates such as *children*, *laughter*, and *delight*, indicating a usage centered on emotional engagement and light-hearted entertainment—typically found in informal genres like fiction or spoken discourse. In contrast, *entertain* displays broader polysemy, combining social (e.g., *audience*, *guests*) and cognitive (e.g., *idea*, *possibility*) collocates. This range reflects its flexible application in both performative and conceptual domains, consistent with Murphy’s (2010) view of high-frequency verbs supporting multiple senses via collocational variation.

Divert, however, emerges as functionally distinct, co-occurring with nouns like *attention*, *resources*, *funds*, and *traffic*, suggesting a procedural and often formal use related to redirection or allocation. Its presence in academic and institutional registers reinforces its alignment with technical and strategic discourse. These minimal overlaps in collocational patterns support Sinclair’s (1991) idiom principle and Stubbs’ (2001) notion of meaning-in-use, illustrating that meaning is constructed through habitual associations rather than dictionary equivalence. Ultimately, the data fulfill the second research objective by demonstrating that synonymy is best understood through contextualized corpus evidence—offering important implications for vocabulary instruction and lexical analysis.

Discussion and Conclusion

This study investigated the frequency, distributional tendencies, and semantic behavior of the English verb synonyms *amuse*, *entertain*, and *divert* through a corpus-based analysis using COCA. By integrating quantitative frequency data with qualitative collocational profiling, the research uncovered how these verbs—though often treated as interchangeable—exhibit distinct usage patterns shaped by genre, register, and semantic domain.

The findings revealed clear distributional divergence. *Entertain* emerged as the most frequent and genre-flexible verb, suggesting broad pragmatic applicability across both informative and narrative contexts. *Amuse*, in contrast, was markedly restricted to informal, affective settings, primarily fiction and spoken-like genres, indicating its close alignment with emotional and interpersonal communication. *Divert* showed strong associations with formal and technical genres such as academic and news texts, reflecting its usage in procedural, institutional, or cognitive redirection.

Collocational analysis further deepened these distinctions. *Amuse* predominantly co-occurred with human and emotional nouns, reinforcing its light-hearted and reactive connotation. *Entertain* exhibited polysemy, interacting with both social and abstract nouns, pointing to its dual function in performance and idea processing. *Divert* showed stable collocational ties to abstract and technical concepts (e.g., *attention*, *resources*, *funds*), underscoring its pragmatic specificity in

formal discourse. These patterns affirm Sinclair’s (1991) idiom principle and Stubbs’ (2001) argument that meaning is revealed through usage—not definition alone.

Crucially, this research advances both theoretical and applied knowledge. Theoretically, it reinforces the utility of corpus linguistics for unpacking synonymy as a contextual phenomenon, rather than a binary lexical equivalence. Pedagogically, it offers empirical evidence to support the teaching of near-synonyms with attention to genre sensitivity and collocation awareness—addressing real challenges observed in EFL classrooms where learners often misapply words based on oversimplified definitions.

In sum, this study demonstrates that *amuse*, *entertain*, and *divert* are not merely lexical variants but contextually distinct verbs whose usage reflects deeper semantic preferences. Through corpus-based methods, language educators and material developers can better support learners in making accurate, nuanced lexical choices—bridging the gap between theoretical synonymy and practical language use.

Pedagogical Implications

The findings of this study underscore the pedagogical necessity of moving beyond traditional dictionary-based instruction toward data-driven learning (DDL) frameworks for teaching near-synonyms. Specifically, the nuanced distinctions between *amuse*, *entertain*, and *divert* can be effectively integrated into the EFL curriculum through genre-based noticing tasks, where learners contrast the occurrences of these verbs in narrative fiction against their usage in formal academic discourse.

To strengthen collocational competence, instructors should implement sorting activities that require learners to categorize noun collocates according to their semantic roles—distinguishing, for instance, between human recipients associated with *amuse* and the technical or administrative redirection typical of *divert*. Furthermore, production-oriented tasks that focus on register appropriateness can help advanced learners refine their lexical choices by revising sentences to better suit specific communicative contexts.

Recognizing common classroom constraints such as limited instructional time and varying levels of corpus literacy, these activities may be most effectively delivered through scaffolded, paper-based materials featuring pre-selected concordance lines. Ultimately, while corpus data provides a robust guide to frequency and typicality, instructors should encourage learners to treat these patterns as probabilistic tendencies rather than absolute rules, using authentic examples to develop a more flexible and context-sensitive command of the language.

Recommendations for Further Studies

Future research could expand the current study by examining other sets of near-synonyms that pose challenges for EFL learners, incorporating learner corpora to analyze real usage patterns

and errors, or employing longitudinal methods to evaluate the effectiveness of corpus-based instruction. Cross-linguistic comparisons and studies on semantic prosody may also offer deeper insights into how meaning and usage are shaped by cultural and discourse-specific factors. These directions would enrich both theoretical understanding and pedagogical practice in vocabulary acquisition.

References

- Biber, D., Conrad, S., & Reppen, R. (1998). *Corpus linguistics: Investigating language structure and use*. Cambridge University Press.
- Cheng, W. (2012). Corpus-based collocation analysis in language teaching. *Language Teaching Research*, 16(2), 259–281. <https://doi.org/10.1177/1362168811421889>
- Cherngroongroj, A. (2023). *A Corpus-Based Analysis of English Synonyms with The Sense of "SHOWING"* [Master's Thesis, Kasetsart University, Bangkok, Thailand].
- Crawford, A., & Csomay, E. (2016). The role of corpus linguistics in language teaching and analysis. *International Journal of Applied Linguistics*, 26(2), 201–218. <https://doi.org/10.1111/ijal.12113>
- Cruse, D. A. (1986). *Lexical semantics*. Cambridge University Press.
- Cruse, D. A. (2000). *Meaning in language: An introduction to semantics and pragmatics*. Oxford University Press.
- Crystal, D. (2018). *The Cambridge encyclopedia of the English language* (3rd ed.). Cambridge University Press.
- Jackson, H., & Amvela, E. Z. (2000). *Words and their meaning* (2nd ed.). Longman.
- Kh lakheang, A. (2025). Unveiling the nuances of visual perception verbs: A corpus-based study of English synonyms "GAZE", "GLARE", and "GLIMPSE". *Jayaphruekpirom Journal*, 7(3), 61–75.
- Kh lakheang, A., & Cherngroongroj, A. (2024). *A corpus-based analysis of English synonym usage problems in EFL learning: DECLINE, DECREASE, and REDUCE*. In Proceedings of the 8th National and the 4th International Conference on Education 2024 (APHEIT-EDU 2024): Directions for Thai education to meet labor market needs in the digital age (pp. 33–44). Chateau de Khao Yai Hotel & Resort, Pakchong, Nakhon Ratchasima, Thailand.
- Kh lakheang, A., & Cherngroongroj, A. (2025). Exploring English vocabulary learning strategies through AI integration of Thai university students: A case study. *Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani*, 8(6), 574–585.
- Kh lakheang, A., & Cherngroongroj, A. (2025). The lexical landscape of BEGIN, START, and INITIATE: A corpus-based analysis of English synonyms. *Mahachulagajasara Journal*, 16(2), 109–124.

- Lindquist, H. (2009). *Corpus linguistics and the description of English* (2nd ed.). Edinburgh University Press.
- McEnery, T., & Hardie, A. (2012). *Corpus linguistics: Method, theory and practice*. Cambridge University Press.
- Miller, G. A., & Fellbaum, C. (1991). Semantic networks of English. *Cognition*, 41(1-3), 197-229. [https://doi.org/10.1016/0010-0277\(91\)90037-8](https://doi.org/10.1016/0010-0277(91)90037-8)
- Moon, R. (2010). Collocation in the English language: A critical review of current perspectives. *Applied Linguistics Review*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.1515/9783110226887.1>
- Murphy, M. L. (2010). *Lexical semantics*. Cambridge University Press.
- Nation, I. S. P. (2001). *Learning vocabulary in another language*. Cambridge University Press.
- Phoocharoensil, S. (2010). A corpus-based study of synonyms: “Ask,” “Beg,” “Plead,” “Request,” and “Appeal.” *Journal of English Language Teaching*, 14(3), 56-74.
- Sinclair, J. (1991). *Corpus, concordance, collocation*. Oxford University Press.
- Stubbs, M. (2001). *Words and phrases: Corpus studies of lexical semantics*. Blackwell.
- Szudarski, P. (2018). Exploring the use of synonyms in spoken and written language: A corpus-based approach. *English for Specific Purposes*, 52, 87-100. <https://doi.org/10.1016/j.esp.2018.01.004>
- Thamratana, T. (2013). Synonyms in English: A corpus-based study of “create” and “produce.” *Journal of Applied Linguistics*, 12(2), 23-41.

Author

Amorn Cherngroongroj. Lecturer of Global Business English Program, Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University Email: amorn.ch@northbkk.ac.th



เพศสภาพกับพฤติกรรม: การวิเคราะห์บทบาท สังคมวัฒนธรรมและผลกระทบเชิง พฤติกรรมในมิติความเท่าเทียมทางเพศ

Gender and Behavior: A Socio-Cultural Analysis and Behavioral Implications for
Gender Equality

รังสรรค์ โฉมยา, ภมรพรรณ ยुरายัต, ลักขณา สิริวัฒน์, กรรณิกา พันธุ์ศรี,

RUNGSON CHOMEYA, PHAMORNPUN YURAYAT, LAKKANA SARIWAT, GUNNIGA PHANSRI

อารยา ปิยะกุล, ดุษฎี เล็บขาว, บวรพจน์ ชมภูนุช, วิภาณี สุขเอิบ,

ARAYA PIYAKUN, DUSSADEE LEBKHAO, BOVORNPOT CHOOMPUNUCH, WIPANEE SUK-ERB

วิลาสินี ฝนดี, ศุภชัย ตูกลง, พศิน ศิลป์ชัยสุขสวัสดิ์

WILASINEE FONDEE, SUPACHAI TUKLANG, PASYN SYNCHAI SUKSAWAT

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

FACULTY OF EDUCATION, MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จังหวัดมหาสารคาม

MAHASARAKHAM PROVINCE

Received: October 20, 2025

Revised: November 16, 2025

Accepted: November 19, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรม โดยพิจารณามิติของบทบาททางเพศ การแสดงออกทางเพศสภาพ และอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรมที่มีต่อการสร้างพฤติกรรมของบุคคล ใช้วิธีการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเชิงทฤษฎีด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรม เพื่ออธิบายที่มาของความแตกต่างทางเพศทั้งจากปัจจัยทางชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศสภาพส่งผลต่ออิทธิพลต่อการรับรู้ตนเอง การเลือกบทบาททางสังคม และพฤติกรรมปรับตัวในชีวิตประจำวัน โดยมีการเชื่อมโยงกับแบบแผนทางเพศและความคาดหวังของสังคม องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจเพศสภาพในฐานะ “มิติทางสังคมที่ยืดหยุ่นได้” ช่วยเสริมสร้างแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ การพัฒนาเชิงพฤติกรรม และการออกแบบนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

คำสำคัญ: เพศ อัตลักษณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล แบบแผนทางเพศ

ABSTRACT

This article aims to analyze the relationship between gender and behavior, emphasizing psychological and socio-cultural dimensions that shape gender roles, expressions, and behavioral patterns. The study adopts a theoretical review and synthesis of existing literature to conceptualize gender as a social construct influencing individual behavior across various contexts. The findings indicate that gender significantly affects self-perception, role selection, and adaptation in daily life, particularly in occupational, educational, and interpersonal domains. Understanding gender as a flexible and socially constructed dimension highlights individual potential beyond traditional stereotypes. The study contributes new academic insights by demonstrating how integrating gender perspectives into human resource development and social policy design can foster gender equality and enhance societal well-being.

Keywords: Sex, Identity, Individual differences, Gender stereotype

บทนำ

เพศสภาพ (Gender) และพฤติกรรม (Behavior) เป็นหัวข้อที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ เนื่องจากเพศสภาพมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกของบุคคลตลอดชีวิต เพศสภาพไม่ได้เป็นเพียงแค่ข้อบ่งชี้ทางชีววิทยา แต่ยังเกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคมและความคาดหวังที่สังคมมีต่อบุคคลตามเพศที่กำหนดไว้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรมช่วยให้เราเข้าใจวิถีที่เพศสภาพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง รวมถึงผลกระทบของการคาดหวังทางเพศที่มีต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในที่ทำงาน การศึกษา และชีวิตครอบครัว (Eagly & Wood, 1999) โดยเฉพาะการศึกษาในด้านนี้ช่วยให้เราสามารถเข้าใจถึงบทบาทของเพศสภาพในพฤติกรรมที่ปรากฏในระดับบุคคลและในกลุ่มสังคม รวมถึงความแตกต่างที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมและปัจจัยทางสังคม (Maccoby & Jacklin, 1974) ในบทความนี้จะมีการสำรวจแนวคิดหลัก ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรม ซึ่งจะรวมถึงการวิเคราะห์การสร้างบทบาททางเพศและการมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ปรากฏในบริบทต่าง ๆ นอกจากนี้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการคาดหวังทางเพศในกระบวนการตัดสินใจและผลกระทบของความแตกต่างทางเพศที่มีต่อการพัฒนาและการปรับตัวในชีวิตประจำวัน ในบทความนี้จะจัดเตรียมพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาเพศสภาพและพฤติกรรม โดยเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลตามเพศและบทบาททางสังคม ซึ่งจะช่วยให้เรามีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันในพฤติกรรมที่เกิดจากเพศสภาพ และผลกระทบของมันต่อชีวิตประจำวัน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรมสะท้อนให้เห็นว่าเพศสภาพ ไม่ได้เป็นเพียงกรอบชีววิทยา แต่เป็นโครงสร้างทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ บทบาท และพฤติกรรมของบุคคลในระดับต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดทางชีววิทยาและสังคมวัฒนธรรม จะพบว่าปัจจัยชีววิทยามีบทบาทในการก่อร่างความแตกต่าง

พื้นฐาน ขณะที่ปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรมเป็นตัวเสริมและปรับเปลี่ยนบทบาทเพศตามยุคสมัย การเข้าใจเพศสภาพในเชิงเปรียบเทียบช่วยให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนผ่านจากความแตกต่างสู่ความหลากหลายและยืดหยุ่นของเพศ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการลดการตีตรา การเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างสมดุลในที่ทำงาน การศึกษาและครอบครัว

เนื้อหา

1. แนวคิดเกี่ยวกับเพศสภาพและพฤติกรรม (Concepts of gender and behavior)

แนวคิดเกี่ยวกับเพศสภาพและพฤติกรรมเป็นหัวข้อสำคัญในศาสตร์จิตวิทยาและสังคมศาสตร์ เนื่องจากเพศสภาพ (Gender) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ การรับรู้ตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยแนวคิดนี้มุ่งทำความเข้าใจว่าเพศสภาพในฐานะโครงสร้างทางสังคมและชีววิทยาเชื่อมโยงกับพฤติกรรมมนุษย์อย่างไร

1.1 บทบาททางเพศ (Gender Roles) บทบาททางเพศหมายถึงความคาดหวังของสังคมที่กำหนดพฤติกรรม ทศนคติ และหน้าที่ตามเพศที่รับรู้ บทบาทเหล่านี้ได้รับการหล่อหลอมผ่านกระบวนการสังคมตั้งแต่วัยเด็ก (Eagly, 1987) และมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ การแสดงออก และการปรับตัวในสังคม

1.2 การแสดงออกทางเพศสภาพ (Gender Expression) เพศสภาพไม่จำกัดเพียงลักษณะทางชีววิทยา แต่รวมถึงวิธีการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลผ่านพฤติกรรม การแต่งกาย และท่าที (Butler, 1990) การยอมรับในความหลากหลายทางเพศจึงเป็นส่วนสำคัญของการสร้างสังคมที่เท่าเทียม

1.3 ความเหมือนและความแตกต่างทางเพศสภาพ (Gender Similarities and Differences) งานวิจัยเชิงอภิมาน (meta-analysis) โดย Hyde (2005); Zell et al. (2015) พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศในด้านพฤติกรรม ความรู้ความเข้าใจ และอารมณ์มี ขนาดอิทธิพลเฉลี่ยเล็กน้อย ($\text{average } d \approx 0.20$) และส่วนใหญ่มีการทับซ้อนของการกระจายระหว่างเพศสูงกว่า 80% ซึ่งสนับสนุน Gender Similarities Hypothesis ที่ว่าเพศชายและหญิงมีความคล้ายคลึงกันมากกว่าความแตกต่าง

1.4 ปัจจัยทางชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม (Biological and Environmental Influences) แม้มีหลักฐานว่าปัจจัยชีววิทยา เช่น โครโมโซม ฮอโมน และโครงสร้างสมอง มีส่วนต่อพฤติกรรม (Archer, 2006; Cahill, 2006) แต่ข้อสรุปเชิงสาเหตุยังมีข้อจำกัดทางระเบียบวิธี ได้แก่ ขนาดอิทธิพลเล็ก (small effect sizes) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ ความแปรปรวนทับซ้อนสูง ระหว่างกลุ่มเพศ นอกจากนี้อคติการตีพิมพ์ (publication bias) ที่มักเลือกงานที่พบความแตกต่าง และความย้อนกลับของเหตุและผล (reverse causality) ซึ่งยากต่อการแยกว่าปัจจัยชีววิทยาทำให้เกิดพฤติกรรม หรือพฤติกรรมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางชีววิทยา งานวิจัยล่าสุดของ Joel et al. (2020); Eliot et al. (2021) ชี้ว่าสมองของมนุษย์ไม่ได้แบ่งเป็นชาย หญิงอย่างชัดเจน แต่มีลักษณะภาพที่ประกอบขึ้นจากชิ้นเล็ก ๆ หลายสี ซึ่งเมื่อนำมารวมกันแล้วเกิดเป็นภาพเดียวที่มีความซับซ้อนและสวยงาม ” เช่น งานศิลปะที่นำเศษแก้วหรือหินมาประกอบเป็นภาพ (mosaic) ที่แต่ละบุคคลมีองค์ประกอบผสมของลักษณะต่างเพศ ซึ่งสะท้อนความยืดหยุ่นทางเพศสภาพมากกว่าการกำหนดแบบตายตัว

1.5 กรอบแนวคิดเชิงระบบนิเวศชีววิทยา (Bioecological Model) เพื่อทำความเข้าใจเพศสภาพอย่างครอบคลุม ควรพิจารณาในกรอบ Bioecological Model ของ Bronfenbrenner and Morris (2006) ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมมนุษย์เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พันธุกรรม (gene) $\times$ สิ่งแวดล้อม (environment) $\times$ วัฒนธรรม (culture) ในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล (micro) เช่น ปัจจัยทางชีววิทยาและจิตวิทยา ระดับสถาบัน (meso) ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน และกลุ่มเพื่อน ระดับสังคมและวัฒนธรรม (macro) เช่น ค่านิยม เพศสภาพ และนโยบายทางเพศ กรอบนี้ช่วยลดการตีความแบบชีววิทยากำหนดพฤติกรรม (biological determinism) และเน้นความสัมพันธ์แบบพลวัตระหว่างปัจจัยหลายระดับ ซึ่งโดยสรุป การทำความเข้าใจเพศสภาพและพฤติกรรมควรมองในมิติแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างชีววิทยา สังคม และวัฒนธรรม มากกว่าการอธิบายเชิงชีวเดียว เพื่อให้ได้ภาพที่ถูกต้องและเท่าเทียมของธรรมชาติความเป็นมนุษย์

แบบแผนทางเพศ (Gender Stereotypes) หมายถึง ความเชื่อและการคาดการณ์ที่ถูกกำหนดโดยสังคมเกี่ยวกับลักษณะ บทบาท และพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับเพศชายและเพศหญิง แบบแผนเหล่านี้มักมีรากฐานมาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมและการขัดเกลาทางสังคม และอาจส่งผลให้เกิดการมองโลกในแง่แคบ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิธีที่บุคคลเข้าใจและปฏิบัติต่อผู้อื่น แบบแผนทางเพศทำให้เกิดการกำหนดบทบาททางเพศ (Role Assignment) แบบแผนทางเพศมักจะมีการเชื่อมโยงกับบทบาททางสังคมที่คาดหวังให้ผู้ชายและผู้หญิงปฏิบัติตาม ตัวอย่างเช่น ผู้ชายมักจะถูกมองว่าเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและมีเหตุผล ในขณะที่ผู้หญิงมักถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีความอ่อนโยนและมีหน้าที่ดูแลครอบครัว (Eagly & Wood, 2012) การแบ่งแยกหน้าที่และอาชีพ (Occupational Segregation) แบบแผนทางเพศสามารถส่งผลให้เกิดการแบ่งแยกในเรื่องของอาชีพและการทำงาน ตัวอย่างเช่น อาชีพที่ต้องใช้ความดูแลหรือความอ่อนโยน เช่น การพยาบาลหรือการสอน มักจะถูกมองว่าเหมาะสมกับผู้หญิง ในขณะที่อาชีพที่ต้องใช้ความกล้าหาญหรือความแข็งแรง เช่น การทหารหรือวิศวกรรม มักจะถูกมองว่าเหมาะสมกับผู้ชาย (Cejka & Eagly, 1999) อิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง (Impact on Self-Perception) แบบแผนทางเพศสามารถมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลมองเห็นตนเองและความสามารถของตน การยึดติดกับแบบแผนทางเพศอาจทำให้บุคคลมีการจำกัดความสามารถและความฝันของตนเอง เช่น เด็กหญิงอาจคิดว่าตนไม่สามารถเก่งในวิชาคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ได้เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับเด็กชายมากกว่า (Steele, 1997) และก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบ (Negative Impacts) แบบแผนทางเพศสามารถส่งผลให้เกิดการตีตราและการกดดันทางสังคม ตัวอย่างเช่น ผู้ชายที่แสดงความรู้สึกหรือความอ่อนแออาจถูกมองว่าไม่สมชาย ในขณะที่ผู้หญิงที่มีความเป็นผู้นำและมั่นใจอาจถูกมองว่าเป็นคนก้าวร้าวหรือไม่สุภาพ (Heilman, 2001) การเข้าใจ Gender Stereotypes มีความสำคัญในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน การลดการยึดติดกับแบบแผนทางเพศสามารถช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่และมีโอกาสที่เท่าเทียมในสังคม

ความเหมือนและความแตกต่างทางเพศสภาพ (Gender Similarities and Differences) แนวคิดเกี่ยวกับความเหมือนและความแตกต่างทางเพศสภาพ เป็นเรื่องสำคัญในการศึกษาเพศสภาพและพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเน้นการทำความเข้าใจว่า มีลักษณะและพฤติกรรมใดที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง แนวคิดนี้ถูกใช้ในการศึกษาในหลายสาขาวิชา เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา และวิทยาศาสตร์ทางสังคมอื่น ๆ โดย

มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะและพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยทางชีวภาพและสังคมวัฒนธรรม ประเด็นนี้มีความสำคัญในการทำความเข้าใจถึงความซับซ้อนและความหลากหลายของเพศสภาพ การศึกษาในด้านนี้ไม่เพียงแต่ช่วยในการเพิ่มความเข้าใจทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังมีส่วนในการส่งเสริมความเข้าใจที่ดีขึ้นและการยอมรับในสังคมที่มีความหลากหลายทางเพศ ความเหมือนและความแตกต่างทางเพศถูกอธิบายภายใต้ทฤษฎี (1) ทฤษฎีความคล้ายคลึงกันทางเพศ (Gender Similarities Hypothesis) แนวคิดนี้เสนอว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความคล้ายคลึงกันมากกว่าความแตกต่างในแง่ของลักษณะและพฤติกรรม โดยพบว่าความแตกต่างที่มีอยู่นั้นมีขนาดเล็กและไม่สำคัญทางสถิติ ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความสามารถทางปัญญา ทักษะทางสังคม และความสามารถทางภาวะผู้นำที่คล้ายคลึงกัน (Hyde, 2005) (2) แนวคิดความแตกต่างทางเพศ (Gender Differences) ในขณะที่ทฤษฎีความคล้ายคลึงกันทางเพศเน้นความเหมือน แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศมุ่งเน้นไปที่ลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิง โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับอารมณ์ พฤติกรรม และการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยบางชิ้นชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงมักจะมีความเห็นอกเห็นใจและมีทักษะการสื่อสารที่สูงกว่า ในขณะที่ผู้ชายอาจมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวและการแสวงหาความเสี่ยงมากกว่า (Eagly & Wood, 2012) (3) แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Influence) แนวคิดนี้ยืนยันว่าแม้จะมีความคล้ายคลึงกันในหลาย ๆ ด้าน แต่เพศสภาพยังคงถูกกำหนดโดยบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อวิธีที่ผู้ชายและผู้หญิงถูกมองและปฏิบัติต่อ ตัวอย่างเช่น ความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละสังคมสามารถกำหนดบทบาททางเพศที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างทางเพศในพฤติกรรมที่ชัดเจน (Bussey & Bandura, 1999) และ (4) แนวคิดเกี่ยวกับความหลากหลายและความยืดหยุ่น (Diversity and Flexibility) แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าเพศสภาพไม่ได้เป็นเรื่องของข้อตรงกันข้าม แต่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นได้ ซึ่งหมายความว่าผู้ชายและผู้หญิงสามารถมีพฤติกรรมที่หลากหลายได้ โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับบทบาททางเพศที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การยอมรับในความหลากหลายของเพศสภาพสามารถช่วยลดการตีตราทางเพศและส่งเสริมความเท่าเทียมกันในสังคม (Bem, 1993) ความเหมือนและความแตกต่างทางเพศสภาพถูกอธิบายด้วยที่มาและจุดกำเนิดของความแตกต่างจากสองโมโนทัศน์ (Paradigm) ที่สำคัญ คือ

1. จุดกำเนิดทางชีววิทยาของความแตกต่างทางเพศสภาพ (Biological Origins of Gender Differences) หมายถึง การอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีรากฐานมาจากปัจจัยทางชีววิทยา เช่น พันธุกรรม ฮอร์โมน โครงสร้างสมอง และกระบวนการพัฒนาทางกายภาพ แนวคิดนี้เน้นว่าความแตกต่างทางชีววิทยามีบทบาทสำคัญในการกำหนดลักษณะ พฤติกรรม และความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างเพศ อิทธิพลของปัจจัยทางชีววิทยาได้แก่ ปัจจัยแรกคือพันธุกรรมและโครโมโซม (Genetics and Chromosomes) ความแตกต่างทางเพศสภาพเริ่มต้นจากระดับพันธุกรรม โดยเฉพาะโครโมโซมเพศที่กำหนดเป็นหลัก เพศชายมีโครโมโซม XY ในขณะที่เพศหญิงมีโครโมโซม XX โครโมโซม Y มียีนที่เรียกว่า SRY (Sex-determining Region Y) ซึ่งเป็นยีนที่เริ่มกระบวนการพัฒนาลักษณะทางเพศชาย เช่น การพัฒนาของอวัยวะและการผลิตฮอร์โมนเทสโทสเตอโรน (Bachtrog et al., 2014) ปัจจัยที่สองคือบทบาทของฮอร์โมน (Role of Hormones) ฮอร์โมนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความแตกต่างทางเพศ ฮอร์โมนเพศชาย เช่น เทสโทสเตอโรน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของระบบสืบพันธุ์

ชาย การเจริญเติบโตของกล้ามเนื้อ และการก่อตัวของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและการเสี่ยงภัย (Archer, 2006) ในทางกลับกัน ฮอร์โมนเอสโตรเจนและโปรเจสเทอโรนในเพศหญิงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาของระบบสืบพันธุ์หญิง การเจริญเติบโตของเต้านม และการควบคุมรอบเดือน (Becker et al., 2005) ปัจจัยที่สามคือความแตกต่างของสมอง (Brain Differences) มีหลักฐานที่บ่งชี้ว่ามีความแตกต่างทางโครงสร้างและการทำงานของสมองระหว่างเพศชายและเพศหญิง เช่น ขนาดและรูปร่างของบางส่วนของสมอง เช่น ฮิปโปแคมปัสและอะมิกดาลา ซึ่งมีบทบาทในการควบคุมอารมณ์และความจำ (Cahill, 2006) นอกจากนี้ยังมีการพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีการประมวลผลข้อมูลและตอบสนองต่อสถานการณ์ทางอารมณ์แตกต่างกัน ซึ่งอาจสะท้อนถึงความแตกต่างทางชีววิทยาของสมอง (McCarthy & Arnold, 2011) ปัจจัยที่สี่คือผลกระทบของการพัฒนาก่อนคลอด (Prenatal Development Effects) การพัฒนาของทารกในครรภ์ได้รับอิทธิพลจากฮอร์โมนเพศตั้งแต่ในระยะเริ่มต้นของการตั้งครรภ์ ฮอร์โมนเพศชายที่ปล่อยออกมาจากอวัยวะในทารกชายส่งผลให้เกิดการพัฒนาของระบบสืบพันธุ์ชายและลักษณะทางเพศชาย ขณะที่ทารกหญิงพัฒนาโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากฮอร์โมนเพศชาย ส่งผลให้พัฒนาระบบสืบพันธุ์หญิงและลักษณะทางเพศหญิง (Hines, 2004) และปัจจัยที่ห้าคือผลกระทบจากการวิวัฒนาการ (Evolutionary Influences) แนวคิดทางวิวัฒนาการได้เสนอว่า ความแตกต่างทางเพศมีพื้นฐานมาจากการคัดเลือกโดยธรรมชาติ (natural selection) และการคัดเลือกทางเพศ (sexual selection) ในการดำรงเผ่าพันธุ์และการสืบพันธุ์ ตัวอย่างเช่น การแข่งขันระหว่างเพศชายเพื่อการครองตำแหน่งผู้นำหรือเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการสืบพันธุ์อาจทำให้เกิดการพัฒนาลักษณะทางกายภาพที่แข็งแกร่งขึ้นในเพศชาย (Buss, 1995) จุดกำเนิดทางชีววิทยาของความแตกต่างทางเพศสภาพได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาทางพันธุกรรม ฮอร์โมน โครงสร้างสมอง และกระบวนการพัฒนา ก่อนคลอด ปัจจัยทางชีววิทยาเหล่านี้ทำให้เกิดความแตกต่างในลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม และความสามารถระหว่างเพศชายและเพศหญิง แม้ว่าความแตกต่างเหล่านี้จะมีพื้นฐานทางชีววิทยา แต่สิ่งแวดล้อมและสังคมยังคงมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมความแตกต่างเหล่านี้เช่นกัน

2. จุดกำเนิดของความแตกต่างทางเพศสภาพจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Origins of Gender Differences) เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงวิธีที่ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการก่อตัวและการแสดงออกของความแตกต่างทางเพศ แนวคิดนี้เน้นไปที่บทบาทของปัจจัยภายนอก เช่น วัฒนธรรม การเลี้ยงดู บทบาททางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่ทำให้เกิดการสร้างและรักษาความแตกต่างทางเพศระหว่างชายและหญิง อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมต่อเพศสภาพ ได้แก่ ประการแรกคือบทบาทของการเลี้ยงดูและสังคม (Parental and Social Influences) หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่กำหนดความแตกต่างทางเพศมาจากการเลี้ยงดูและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ตั้งแต่ยังเด็ก เด็กๆ มักได้รับการสอนให้แสดงออกพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาททางเพศที่สังคมกำหนด ตัวอย่างเช่น เด็กชายอาจได้รับการสนับสนุนให้เล่นกีฬาและเล่นของเล่นที่เกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์ ในขณะที่เด็กหญิงอาจได้รับการสนับสนุนให้เล่นตุ๊กตาหรือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบ้าน (Eccles, 1994) นอกจากนี้ บทบาทของพ่อแม่และผู้ใหญ่ที่มีอิทธิพล เช่น ครูและผู้ดูแลเด็ก สามารถสร้างและรักษาความแตกต่างทางเพศได้ เช่น การให้รางวัลหรือคำชมเฉพาะพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเพศของเด็ก (Lytton & Romney, 1991) ประการที่สองคือบทบาทของสื่อ (Role of Media) สื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หนังสือ และโฆษณา มีบทบาทสำคัญในการสร้างและ

เผยแพร่งานวิจัยทางเพศที่เป็นมาตรฐาน สื่อมักนำเสนอแบบแผนทางเพศโดยการให้ตัวละครชายมีบทบาทที่เข้มแข็ง กล้าหาญ และประสบความสำเร็จ ในขณะที่ตัวละครหญิงมักถูกนำเสนอให้มีบทบาทที่เกี่ยวกับการดูแลคนอื่น มีความน่ารัก หรืออ่อนโยน (Signorielli, 1993) ประการที่สามคือบทบาทของโรงเรียนและการศึกษา (Role of Schools and Education) โรงเรียนและการศึกษาเป็นอีกหนึ่งแหล่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความแตกต่างทางเพศครูและโรงเรียนอาจมีการปฏิบัติต่อเด็กชายและเด็กหญิงต่างกัน เช่น การเลือกกิจกรรมหรือวิชาที่เหมาะสมกับเพศใดเพศหนึ่ง การกระทำดังกล่าวสามารถทำให้เด็กพัฒนาแบบแผนทางเพศที่แตกต่างกันและมีอิทธิพลต่อความคิดเกี่ยวกับอาชีพหรือบทบาทในอนาคต (Sadker & Sadker, 1994) ประการที่สี่คือวัฒนธรรมและประเพณี (Cultural and Traditional Influences) วัฒนธรรมและประเพณีมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและรักษาความแตกต่างทางเพศ แต่ละวัฒนธรรมมีกฎและบรรทัดฐานที่กำหนดบทบาทและความคาดหวังทางเพศที่เฉพาะเจาะจง การกระทำที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมสำหรับเพศใดเพศหนึ่งอาจได้รับการสนับสนุนหรือถูกห้ามโดยประเพณีหรือศาสนา ซึ่งสามารถสร้างและเสริมสร้างความแตกต่างทางเพศในสังคมนั้น ๆ ได้ (Hofstede, 2001) และประการที่ห้าคือการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อน (Social Interactions and Peer Groups) การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมยังสามารถส่งผลต่อการพัฒนาความแตกต่างทางเพศ เด็กมักจะเลียนแบบพฤติกรรมที่เห็นจากเพื่อน ๆ และอาจรู้สึกกดดันให้ปฏิบัติตามแบบแผนทางเพศเพื่อเข้ากับกลุ่มหรือได้รับการยอมรับ การปฏิสัมพันธ์เหล่านี้สามารถสร้างและส่งเสริมความแตกต่างทางเพศที่มีอยู่แล้วหรือสร้างความแตกต่างใหม่ขึ้นมา (Maccoby, 1998) จุดกำเนิดของความแตกต่างทางเพศสภาพจากสิ่งแวดล้อมเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของหลายปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และสื่อ สิ่งเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและรักษาแบบแผนทางเพศและความคาดหวังทางเพศ การเข้าใจถึงจุดกำเนิดเหล่านี้สามารถช่วยในการสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียมทางเพศและลดการแบ่งแยกทางเพศได้มากขึ้น

2. เพศสภาพและความคาดหวังในบทบาท (Gender-Role Expectations)

ความคาดหวังในบทบาททางเพศ (Gender-Role Expectations) หมายถึงแบบแผนความเชื่อและบรรทัดฐานทางสังคมที่ระบุว่าพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมสำหรับบุคคลแต่ละเพศ (Bem, 1981; Eagly, 1987) ความคาดหวังเหล่านี้มีผลต่อการแสดงออก การเลือกอาชีพ และการรับรู้คุณค่าในตนเองของบุคคล ทั้งยังส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคมและความเท่าเทียมทางเพศในระยะยาว

2.1 กรอบสาเหตุ-ผลเชิงกลไก (Mechanistic Frameworks)

2.1.1 แบบแผนเชิงพรรณนาและเชิงกำหนด (Descriptive vs. Prescriptive Stereotypes)

อธิบายโดย Eagly and Mladinic (1994) แบ่งแบบแผนทางเพศออกเป็นสองลักษณะสำคัญ ได้แก่แบบแผนเชิงพรรณนา (Descriptive stereotypes) หมายถึงความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้หญิงหรือผู้ชายเป็นอยู่ เช่น ผู้หญิงอ่อนโยน ผู้ชายมั่นใจ แบบแผนเชิงกำหนด (Prescriptive stereotypes) หมายถึงความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ควรเป็น เช่น ผู้หญิงควรดูแลบ้าน ผู้ชายควรเป็นผู้นำ ความคาดหวังเชิงกำหนดมักสร้างแรงกดดันให้บุคคลต้องปฏิบัติตามแบบแผน และหากเบี่ยงเบนจะถูกประเมินเชิงลบ (Rudman & Glick, 2001)

2.1.2 ภัยคุกคามจากภาพเหมารวม (Stereotype Threat) แนวคิดของ Steele and Aronson (1995) อธิบายว่า เมื่อบุคคลตระหนักว่ากลุ่มของตนถูกมองในแง่ลบ เช่น ผู้หญิงไม่เก่งคณิตศาสตร์ ความกังวลต่อ

การยืนยัน stereotype ดังกล่าวจะลดประสิทธิภาพทางปัญญา ผลการทดลองของ Spencer et al. (1999) พบว่าผู้หญิงที่ถูกบอกล่วงหน้าว่าการทดสอบคณิตศาสตร์มักได้คะแนนต่ำกว่าผู้ชาย จะทำคะแนนได้ต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

2.1.3 ทฤษฎีความสอดคล้องของบทบาท (Role Congruity Theory) ของ Eagly and Karau (2002) อธิบายว่าการประเมินคุณค่าของบุคคลขึ้นกับความสอดคล้องระหว่างบทบาทเพศกับบทบาททางสังคม เช่น ผู้หญิงที่เป็นผู้นำอาจถูกมองว่าไม่เป็นมิตร หรือไม่เหมาะสมกับเพศของตน ส่งผลให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งต่ำกว่าผู้ชาย แม้มีความสามารถเท่ากัน หลักฐานภาคสนามยืนยันแนวคิดนี้ เช่น การศึกษาของ Rudman and Phelan (2010) พบว่าผู้หญิงที่แสดงความมั่นใจสูงถูกประเมินด้านความร่วมมือต่ำลงในกระบวนการจ้างงาน

2.2 การวัดเชิงปฏิบัติการ (Operationalization) การศึกษาความคาดหวังในบทบาทเพศใช้ทั้งวิธีมาตรวัดแบบชัดแจ้ง (explicit) และ แบบปริยาย (implicit) แบบชัดแจ้ง (Explicit Measures) เช่น แบบวัด Gender Role Attitudes Scale (Spence & Helmreich, 1978) แบบวัด Attitudes Toward Women Scale (Spence et al., 1973) ใช้ Likert 5-7 ระดับ เพื่อวัดระดับการยอมรับบทบาทเพศแบบดั้งเดิม แบบปริยาย (Implicit Measures): เช่น Implicit Association Test (IAT) ด้าน Gender-Career (Greenwald et al., 1998) เพื่อวัดการเชื่อมโยงอัตโนมัติระหว่างเพศกับอาชีพ ตัวอย่างการประยุกต์ในบริบทไทย เช่น การสำรวจทัศนคติเรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (NSO, 2019) พบว่ากว่า 60% ของแรงงานไทยยังเห็นว่าผู้ชายควรเป็นหัวหน้ามากกว่าผู้หญิง ขณะที่ผลสำรวจของ UNESCO (2021) ระบุว่านักเรียนหญิงไทยเพียง 28% คิดว่าสามารถทำงานในสายอาชีพ STEM ได้เท่าผู้ชาย ซึ่งสะท้อนผลของ stereotype threat ในระดับสังคม

2.3 ผลกระทบและข้อเสนอเชิงนโยบาย (Implications and Policy Recommendations) ด้านการศึกษาเกิดการบูรณาการแนวคิดความอ่อนไหวทางเพศ (Gender sensitivity) ในหลักสูตรตั้งแต่ระดับประถม ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายทางเพศ เช่น แบบฝึกหัดไม่แบ่งบทบาทตามเพศ การฝึกอบรมครูให้ตระหนักถึงอคติทางเพศที่ไม่รู้ตัว (implicit bias training) ด้านการสื่อสารสาธารณะเกิดการรณรงค์ลดการใช้ภาพจำเพศในสื่อโฆษณาและละคร เช่น การเชื่อมเพศกับอาชีพ การสร้างแคมเปญทุกเพศทำได้ (All Genders Can) เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม ด้านแรงงานและองค์กรเกิดการพัฒนานโยบายสถานที่ทำงานที่รวมทุกเพศ (gender-inclusive workplace) เช่น คำรับรองเท่าเทียมในค่าจ้างและโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การใช้แบบสอบถามเจตคติต่อบทบาททางเพศ (Gender Role Attitudes) ในการประเมินวัฒนธรรมองค์กร

2.4 สรุปภาพรวมเชิงกลไก เพศสภาพและความคาดหวังในบทบาทเป็นผลจากการทำงานร่วมกันของแบบแผนทางเพศ (stereotypes) กลไกทางจิตวิทยา (psychological mechanisms) และ โครงสร้างทางสังคม (social structures) แบบแผนเชิงกำหนดสร้างแรงกดดันทางสังคม ภัยคุกคามจากภาพเหมารวมทำให้ลดประสิทธิภาพส่วนบุคคล ความสอดคล้องของบทบาทเกี่ยวข้องกับการจำกัดโอกาสทางอาชีพ การแก้ไขจำเป็นต้องดำเนินการทั้งเชิงปัจเจกและเชิงนโยบาย เพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียมและยอมรับความหลากหลายทางเพศอย่างแท้จริง

3. เพศสภาพในอดีตและในอนาคต (Gender in the Past and Future)

ประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเพศสภาพและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเรื่องเพศที่เกิดขึ้นจากอดีตถึงปัจจุบันและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต การศึกษาในเรื่องเหล่านี้จะทำให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงบทบาทของเพศในสังคม ทั้งในด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพศสภาพในอดีต (Gender in the Past) พบว่า ในอดีตบทบาททางเพศถูกกำหนดอย่างเข้มงวด โดยผู้ชายมักถูกมองว่าเป็นผู้เลี้ยงดูครอบครัวและทำงานนอกบ้าน ขณะที่ผู้หญิงมีบทบาทในบ้านและทำงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบ้านและลูก (Oakley, 1972) บทบาทเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันทางสังคม เช่น ศาสนา การศึกษา และวัฒนธรรม ซึ่งสร้างความเชื่อและแบบแผนเกี่ยวกับความเหมาะสมของบทบาททางเพศที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิง ต่อมาเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 และ 19 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบทบาททางเพศ ผู้หญิงเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับโรงงานและการผลิต ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงและสิทธิในการทำงาน (Tilly & Scott, 1978) และการเคลื่อนไหวทางเพศและสิทธิสตรี การเคลื่อนไหวทางเพศในศตวรรษที่ 20 เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเรียกร้องสิทธิและความเท่าเทียมทางเพศ เช่น การเคลื่อนไหว Suffragette ในอังกฤษและสหรัฐอเมริกาที่ส่งเสริมสิทธิในการลงคะแนนเสียงของผู้หญิง และการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิในการทำงาน การศึกษา และการคุมกำเนิด การเคลื่อนไหวเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายและนโยบายทางสังคมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (Rupp, 1997) ส่วนเพศสภาพในอนาคต (Gender in the Future) คาดการณ์ได้ว่าจะมีความหลากหลายและการยอมรับเพศที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน (Gender Nonconformity) ในอนาคต ความเข้าใจและการยอมรับในความหลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ผู้คนเริ่มเข้าใจว่าเพศไม่ใช่แค่เรื่องของเพศชายหรือหญิง แต่ยังรวมถึงกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน เช่น non-binary, genderqueer, และอื่น ๆ การสนับสนุนและการยอมรับกลุ่มเหล่านี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและสังคมที่เปิดกว้างและยุติธรรมมากขึ้น (Davidson, 2020) เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงบทบาททางเพศ การพัฒนาเทคโนโลยีเช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการทำงานทางไกล (remote work) จะมีผลต่อบทบาททางเพศในอนาคต การทำงานที่ยืดหยุ่นและไม่ต้องเดินทางไปยังสถานที่ทำงานจะช่วยให้ทั้งชายและหญิงสามารถทำงานและดูแลครอบครัวได้พร้อมกัน เทคโนโลยียังสามารถลดการตีตราทางเพศในงานที่เคยถูกมองว่าเหมาะสำหรับเพศใดเพศหนึ่ง (Acker, 2006) ส่วนทางด้านสังคม ความเท่าเทียมทางเพศในนโยบายและกฎหมาย การพัฒนาในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศในอนาคตอาจรวมถึงการแก้ไขกฎหมายและนโยบายที่ส่งเสริมสิทธิและความเท่าเทียม เช่น การกำหนดโควตาเพศในองค์กร การส่งเสริมการศึกษาด้านความเท่าเทียมทางเพศ และการสนับสนุนครอบครัวที่มีการแบ่งปันหน้าที่ดูแลอย่างเท่าเทียม (Walby, 2011) และการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางเพศและครอบครัว ในอนาคต ความสัมพันธ์ทางเพศและโครงสร้างครอบครัวอาจเปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น โดยไม่ยึดติดกับแบบแผนเดิม ๆ การยอมรับความหลากหลายในการมีชีวิตร่วมกัน เช่น การมีคู่รักเพศเดียวกันและครอบครัวที่มีพ่อแม่เพศเดียวกัน จะเพิ่มขึ้น ความยืดหยุ่นในบทบาทของพ่อแม่จะทำให้เกิดความสมดุลในการแบ่งปันความรับผิดชอบระหว่างชายและหญิงมากขึ้น (Stacey, 1998) การศึกษาถึงเพศสภาพในอดีตช่วยให้เราเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และการเมืองมีอิทธิพลต่อบทบาทของเพศ

อย่างไร ขณะที่มีการมองไปยังอนาคตทำให้เราเห็นถึงความเป็นไปได้ในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและยุติธรรมมากขึ้น การยอมรับในความหลากหลายทางเพศและการพัฒนานโยบายที่สนับสนุนความเท่าเทียมจะเป็นก้าวสำคัญสู่อนาคตที่ดีขึ้น

3.1 พัฒนาการทางประวัติศาสตร์และแนวโน้มในบริบทไทยและอาเซียน การเปลี่ยนแปลงของ บทบาทเพศในสังคมไทยและอาเซียนสะท้อนพลวัตระหว่างค่านิยมดั้งเดิม วัฒนธรรม และกระบวนการสมัยใหม่ทาง เศรษฐกิจ การเมือง เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในไทย และการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่สตรี สตรีเริ่มมี บทบาทในระบบราชการและการศึกษา ประมาณช่วง พ.ศ. 2475–2490 มีการก่อตั้งสหประชาชาติด้วยสถานภาพ สตรี (UN CSW) และการเข้าร่วมของไทย ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิด “ความเสมอภาคทางเพศ” ในระดับนโยบาย ในปี พ.ศ. 2515 ผลจากการประชุม Beijing Declaration and Platform for Action ที่กรุงปักกิ่ง ไทยและอาเซียน เริ่มกำหนดนโยบายเพศในกรอบสิทธิมนุษยชน ในปี พ.ศ. 2538 ประเทศไทยมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จัดเป็นกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565–2567 มีการผลักดันร่าง กฎหมายสมรสเท่าเทียม และการเข้มงวดนโยบายต่อต้านการล่วงละเมิดใน องค์กร ขยายมิติความเท่าเทียมสู่เพศหลากหลายและสิทธิแรงงาน และในระดับอาเซียนมีการจัดตั้ง ASEAN Committee on Women (ACW) และ ASEAN Gender Mainstreaming Strategic Framework (2021–2030) เพื่อสร้างกลไกติดตามผลการพัฒนาเพศสภาพระดับภูมิภาค

3.2 ความก้าวหน้าเชิงกฎหมายกับช่องว่างการบังคับใช้จริง แม้ประเทศไทยและอาเซียนจะมี กฎหมายที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ (2558) และแผนยุทธศาสตร์ความเสมอภาคระหว่างเพศแห่งชาติ แต่ ช่องว่างระหว่างตัวบทกฎหมายกับการปฏิบัติ จริงยังคงกว้าง ระดับนโยบายการบังคับใช้ยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือแรงงานนอกระบบ ระดับองค์กร มาตรการต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานยังขาดกลไกตรวจสอบอิสระ ระดับสังคมยังมีค่านิยมแบบชาย เป็นใหญ่ (patriarchal values) ยังมีอิทธิพลสูงในครอบครัวและสื่อ แนวโน้มนี้สอดคล้องกับรายงานของ World Economic Forum (2024) ซึ่งจัดอันดับดัชนีช่องว่างทางเพศ (Global Gender Gap Index) ไทยอยู่ที่ อันดับ 75 จาก 146 ประเทศ โดยคะแนนต่ำในมิติ Political Empowerment (0.15) แม้มีความเท่าเทียมทางการศึกษาเกือบ สมบูรณ์

3.3 การอธิบายด้วยกรอบการพึ่งพาเส้นทางเดิม (Path Dependence) อธิบายว่า การ เปลี่ยนแปลงเชิงสังคมและนโยบายไม่ได้เกิดขึ้นอย่างอิสระ แต่ขึ้นอยู่กับเส้นทางทางประวัติศาสตร์ (Pierson, 2000) เช่น บทบาทสตรีในครอบครัวไทยซึ่งได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาและระบบอุปถัมภ์ ทำให้การเปลี่ยนแปลงด้านสิทธิ ทางเพศดำเนินไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปและมักถูกจำกัดด้วยกรอบค่านิยมดั้งเดิม ส่วนแนวคิดการแพร่กระจายของ บรรทัดฐาน (Diffusion of Norms) กรอบนี้ใช้วิเคราะห์ว่าค่านิยมใหม่ด้านเพศ เช่น การยอมรับเพศหลากหลาย มัก เริ่มจากประเทศที่มีกฎหมายก้าวหน้า เช่น ฟินแลนด์ เวียดนาม แล้วแพร่สู่ประเทศอื่นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อ ดิจิทัล องค์กรข้ามชาติ และนโยบายอาเซียน การแพร่บรรทัดฐานนี้อธิบายได้ว่าทำไมความเท่าเทียมทางเพศใน ภูมิภาคจึงมี “รูปแบบคลื่นต่อเนื่อง” มากกว่าการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน

3.4 ฉากทัศน์อนาคต (Scenario Planning for Gender Equality) เพื่อวิเคราะห์อนาคตอย่างมีระบบ สามารถวาง สามฉากทัศน์ (scenarios) โดยใช้ตัวชี้วัดติดตามผลเชิงปริมาณ โดยในฉากทัศน์พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Progressive Integration) ภาครัฐและเอกชนร่วมผลักดันนโยบายเท่าเทียมเพศ มีการบังคับใช้จริง ซึ่งสามารถพิจารณาจากตัวชี้วัดในเรื่องสัดส่วนแรงงานหญิง $\geq 50\%$ ผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำ $\geq 35\%$ ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) $\leq 10\%$ หรือในฉากทัศน์ชะงักงัน (Stagnation Scenario) กฎหมายมีแต่ไร้กลไกติดตาม สังคมยังมีอคติแฝง ซึ่งสามารถพิจารณาจากตัวชี้วัดในเรื่องช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) $\geq 20\%$ รายงานการล่วงละเมิดเพิ่มขึ้น ตัวแทนหญิงในสภา $< 15\%$ และในฉากทัศน์พลิกกลับ (Backlash Scenario) กระแสต่อต้านเพศหลากหลายหรืออนุรักษนิยมเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาจากตัวชี้วัดในเรื่องการลดงบประมาณเพศสภาพ จำนวนคดีเลือกปฏิบัติทางเพศเพิ่มขึ้น และการที่สื่อผลิตซ้ำ stereotype มากขึ้น การติดตามตัวชี้วัดเหล่านี้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้รัฐและสังคมสามารถประเมินความก้าวหน้าเชิงโครงสร้างได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.5 บทสรุปและข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาความเท่าเทียมทางเพศในอนาคตจำเป็นต้องดำเนินการใน 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติทางกฎหมายโดยการแก้ไขกฎหมายให้ครอบคลุมกลุ่มเพศหลากหลาย และจัดตั้ง “ศาลสิทธิสตรีและเพศสภาพ” เพื่อเร่งรัดการบังคับใช้ มิติการศึกษาและวัฒนธรรมโดยการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวคิด gender mainstreaming และสื่อสารสาธารณะเพื่อลดอคติทางเพศ มิติสถาบันและตลาดแรงงานโดยการสร้างระบบ gender audit สำหรับองค์กรภาครัฐ-เอกชน เพื่อประเมินความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน โอกาสเลื่อนตำแหน่ง และสภาพแวดล้อมปลอดภัยการล่วงละเมิด

อนาคตของความเท่าเทียมทางเพศในไทยและอาเซียนขึ้นอยู่กับความสามารถในการปลดล็อกเส้นทางเดิม (path dependence) และขยายการยอมรับบรรทัดฐานใหม่ (diffusion of norms) ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

4. เพศสภาพในที่ทำงาน (Gender in Workplace)

ในปัจจุบันประเด็นว่าด้วยเพศสภาพในที่ทำงานเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ้างงานและการปฏิบัติต่อพนักงานตามเพศสภาพ แนวคิดนี้สำรวจวิธีที่เพศสภาพมีอิทธิพลต่อโอกาสทางอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ยังเน้นถึงความท้าทายและอุปสรรคที่พนักงานต้องเผชิญตามเพศสภาพของพวกเขา รวมถึงวิธีที่องค์กรสามารถส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานได้ แนวคิดหลักเกี่ยวกับเพศสภาพในที่ทำงาน ได้แก่ แนวคิดแรกความไม่เท่าเทียมทางเพศ (Gender Inequality) ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานเป็นปัญหาที่พบเห็นได้ทั่วไปทั่วโลก ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงมักจะมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าผู้ชาย แม้ว่าจะมีทักษะและประสบการณ์ที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้หญิงมักได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าผู้ชายในตำแหน่งงานที่เทียบเคียงกันได้ (Blau & Kahn, 2017) ความไม่เท่าเทียมเหล่านี้ อาจเกิดจากการตีตราทางเพศ ความเชื่อทางวัฒนธรรมที่ว่าเพศชายมีความสามารถทางการบริหารที่ดีกว่า หรือการขาดระบบสนับสนุนในที่ทำงาน แนวคิดที่สองคือแนวคิดเพดานกระจก (Glass Ceiling) แนวคิดเกี่ยวกับ "เพดานกระจก" หมายถึงอุปสรรคที่มองไม่เห็นแต่มีอยู่จริง ซึ่งขัดขวางไม่ให้ผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง แม้ว่าจะมีความสามารถเพียงพอ อุปสรรคเหล่านี้ อาจเกิดจากการตีตราทางเพศ

(gender stereotypes) การขาดที่ปรึกษาหรือเครือข่ายสนับสนุน และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนความหลากหลาย (Cotter et al., 2001) แนวคิดที่สามคือความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance) สำหรับผู้หญิง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากหลายครั้งพวกเธอต้องรับผิดชอบทั้งงานและการดูแลครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดและความยากลำบากในการสร้างสมดุล ผู้หญิงบางคนอาจต้องหยุดงานหรือทำงานแบบพาร์ทไทม์เพื่อดูแลครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและรายได้ในระยะยาว (Hochschild, 1989) แนวคิดที่สี่คือการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment) การคุกคามทางเพศเป็นปัญหาที่ผู้หญิงจำนวนมากต้องเผชิญในที่ทำงาน การคุกคามนี้ไม่เพียงแต่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและไม่เป็นธรรม แต่ยังส่งผลต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่ถูกกระทำด้วย (Fitzgerald et al., 1995) และแนวคิดที่ห้าคือความหลากหลายและการรวมตัว (Diversity and Inclusion) ในปัจจุบัน องค์กรหลายแห่งได้เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศและการรวมตัวในที่ทำงาน โดยการสร้างนโยบายที่เน้นความเท่าเทียม การฝึกอบรมเรื่องการตระหนักรู้เกี่ยวกับเพศสภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อทุกเพศ การสนับสนุนความหลากหลายและการรวมตัวสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กรได้ (Shore et al., 2011) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเพศสภาพในที่ทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมและความยุติธรรมในที่ทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเป็นมิตรกับทุกเพศจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษานักงานที่มีคุณภาพ และสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการแข่งขันสูงในตลาดได้

4.1 ภาพรวมเชิงปริมาณในบริษัทไทยและอาเซียน แม้แรงงานหญิงในไทยคิดเป็นราว 45–47% ของกำลังแรงงานทั้งหมด (NSO, 2023) แต่ยังมีช่องว่างในตำแหน่งผู้นำและรายได้อย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลจาก World Economic Forum (2024) ระบุว่าช่องว่างค่าจ้าง หญิงได้รับค่าจ้างเฉลี่ย ร้อยละ 86 ของชาย มีผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเพียง 32% และ 18% ของแรงงานหญิงเคยประสบการล่วงละเมิดทางคำพูดหรือกายภาพในที่ทำงาน

4.2 วิธีการประเมินและเครื่องมือวัด (Metrics and Assessment Methods) มีหลากหลายวิธี เช่น วิธี Gender Wage Gap Decomposition ใช้การแยกส่วนต่างค่าจ้างด้วยวิธี Oaxaca–Blinder เพื่อช่วยระบุว่าส่วนต่างมาจาก คุณสมบัติจริง vs การเลือกปฏิบัติ วิธี Audit & Correspondence Studies โดยส่งใบสมัครที่เหมือนกันแต่ต่างเพศเพื่อตรวจสอบการเลือกปฏิบัติเพื่อใช้ประเมินอคติในการจ้างงาน วิธี Inclusion Climate Survey โดยใช้แบบสอบถามวัดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (belonging & fairness) เพื่อประเมินระดับความเท่าเทียมภายในองค์กร วิธี Pay Equity Audit โดยตรวจสอบความเท่าเทียมด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้น โดยใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อลดช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ ตลอดจนวิธี Flexible Work Design Index โดยประเมินระดับความยืดหยุ่นของงาน เวลา สถานที่วิธีทำงาน เพื่อช่วยเพิ่มการคงอยู่ของแรงงานหญิงหลังคลอดบุตร ฯลฯ

4.3 มาตรการองค์กรและตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Organizational Measures and KPIs) มีหลายมาตรการ เช่น มาตรการโควตาความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity Targets) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คือสัดส่วนผู้หญิงในตำแหน่งบริหาร $\geq 40\%$ (Catalyst, 2020) หลักฐานสนับสนุนคือเพิ่มนวัตกรรมและผลตอบแทน ROI +6% มาตรการการตรวจสอบความเท่าเทียมค่าจ้าง (Pay Equity Audit) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คือช่องว่างค่าจ้าง

ลดลง $\geq 10\%$ ภายใน 2 ปี (ILO, 2022) หลักฐานสนับสนุนคือองค์กรที่ทำตรวจสอบลดช่องว่างค่าจ้างได้เฉลี่ย 12% มาตรการการออกแบบงานยืดหยุ่น (Flexible Work Policy) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คืออัตราการลาออกของแรงงานหญิงลดลง $\geq 20\%$ (McKinsey, 2023) หลักฐานสนับสนุนคือลดการหมุนเวียนได้ 22-25% มาตรการช่องทางร้องเรียนอิสระ (Independent Complaint Channel) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คือจำนวนกรณี harassment ลดลงต่อเนื่องทุกปี (UN Women, 2021) หลักฐานสนับสนุนคือเพิ่มความเชื่อมั่นในองค์กร 1.5 เท่า ตลอดจนมาตรการโปรแกรมฝึกผู้นำหญิง (Women Leadership Pipeline) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คือ สัดส่วนผู้นำหญิงในระดับกลางเพิ่ม $\geq 30\%$ (OECD, 2022) หลักฐานสนับสนุนคือเพิ่มโอกาสเลื่อนขั้นหญิงขึ้น 1.3 เท่า

4.4 ข้อเสนอเชิงนโยบายและการจัดการ (Policy and HR Implications) ส่งเสริมการตรวจสอบค่าจ้าง (Pay Transparency & Audit) อย่างน้อยทุก 2 ปี สร้างวัฒนธรรมความเท่าเทียม (Inclusion Climate) ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหาร สนับสนุนรูปแบบการทำงานยืดหยุ่น (Hybrid / Part-time with equity safeguards) พัฒนาผู้นำหญิงรุ่นใหม่ (Leadership Incubator) โดยมีระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) และใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล เพื่อติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลต่อสาธารณะ

4.5 สรุปเชิงกลยุทธ์ ความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานเป็นทั้งเป้าหมายทางจริยธรรมและยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจ การใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การแยกย่อย (decomposition) และมาตรการองค์กรแบบการวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลโดยอิงหลักฐาน (evidence-based HR) สามารถลดช่องว่างเพศได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อมี ความรับผิดชอบ (accountability) และ ความโปร่งใส (transparency) ในทุกระดับ

5. เพศสภาพและการคุกคามทางเพศ (Gender and Sexual Harassment)

การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) เป็นประเด็นที่สำคัญในแง่ของความเท่าเทียมทางเพศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การคุกคามทางเพศหมายถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพหรือพฤติกรรมทางเพศที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ ถูกรบกวน หรือถูกข่มขู่ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในที่ทำงาน สถาบันการศึกษา และสถานที่อื่น ๆ ที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) หมายถึงการกระทำที่ไม่พึงประสงค์และไม่เหมาะสมที่มีลักษณะทางเพศ เช่น การสัมผัสทางร่างกายที่ไม่เหมาะสม คำพูดหรือการแสดงท่าทางที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ การข่มขู่ด้วยการใช้เพศเป็นเครื่องมือ หรือการเรียกร้องเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Fitzgerald, 1993) การคุกคามทางเพศไม่จำกัดเฉพาะผู้หญิงเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นกับบุคคลทุกเพศ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นปัญหาที่พบบ่อยและมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่ถูกกระทำ งานวิจัยพบว่าผู้หญิงเป็นกลุ่มที่มีโอกาสสูงที่จะเผชิญกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากแบบแผนทางเพศและอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในที่ทำงาน (McLaughlin et al., 2012) ผลกระทบของการคุกคามทางเพศพบว่าการคุกคามทางเพศสามารถส่งผลกระทบต่อรุนแรงต่อผู้ที่ถูกกระทำ เช่น ความเครียด ภาวะซึมเศร้า การสูญเสียความมั่นใจในตนเอง และการขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านของประสิทธิภาพการทำงาน การสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ และความเสียหายต่อชื่อเสียงขององค์กร (Willness et al., 2007) การตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศองค์กรสามารถตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศได้โดยการสร้างนโยบายที่ชัดเจนและมีการบังคับใช้ที่เข้มงวด การให้

การฝึกอบรมเกี่ยวกับการตระหนักรู้เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน นอกจากนี้ ควรมีระบบการรายงานและการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เป็นธรรมและไม่ทำให้ผู้ที่ถูกร้องเรียนรู้สึกถูกข่มขู่ (Fitzgerald et al., 1995) บทบาทของเพศสภาพในการคุกคามทางเพศ เพศสภาพมีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการคุกคามทางเพศ แบบแผนทางเพศที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและความสัมพันธ์ทางเพศสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกรรมการคุกคาม ตัวอย่างเช่น ผู้ชายที่มีอำนาจในองค์กรอาจใช้สถานะของตนเพื่อควบคุมหรือคุกคามผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า (Berdahl, 2007) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเพศสภาพและการคุกคามทางเพศเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเท่าเทียม การจัดการกับการคุกคามทางเพศและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยให้นักงานรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน แต่ยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในด้านทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่ไม่แบ่งแยกเพศ และกำหนดนโยบายจ้างงานที่เท่าเทียม ด้านการศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางเพศ และลดอคติทางเพศในห้องเรียน ด้านสังคมวัฒนธรรมควรมีการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางเพศ (Gender-Safe Space) ในชุมชนและองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกเพศแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และในด้านการวิจัยควรศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลของสื่อ การอบรมเลี้ยงดู และนโยบายรัฐที่มีต่อการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศในช่วงวัยต่าง ๆ โดยการบูรณาการแนวคิดเพศสภาพในทุกมิติของสังคมจะนำไปสู่การพัฒนาเชิงโครงสร้างที่ยั่งยืน และสร้างความเท่าเทียมซึ่งเป็นฐานของสันติสุขทางสังคมในอนาคต

บทสรุป

เพศสภาพและพฤติกรรมในมุมมองทางจิตวิทยาสังคมพบว่าเพศสภาพมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมและบทบาททางสังคมที่คาดหวัง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรมช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบของการคาดหวังทางเพศที่มีต่อพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ทั้งในที่ทำงาน การศึกษาและครอบครัว นอกจากนี้ยังมีการสำรวจแนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ การแสดงออกทางเพศ และอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมแบบแผนทางเพศ และผลกระทบต่อพฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งการเข้าใจเรื่องเหล่านี้ช่วยให้สามารถลดการตีตราทางเพศและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสังคมได้ ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนในอนาคตจากประเด็นข้างต้น ได้แก่ (1) การศึกษาอิทธิพลของการเลี้ยงดูและสื่อมวลชนต่อการพัฒนาบทบาททางเพศในวัยเด็ก เพื่อพิจารณาว่าแนวทางการเลี้ยงดูและสื่อมวลชนมีผลอย่างไรต่อการสร้างและการพัฒนาบทบาททางเพศในเด็ก โดยใช้กรอบทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของพ่อแม่และการแสดงออกทางเพศในสื่อ (2) การศึกษาผลกระทบของแบบแผนทางเพศต่อการเลือกอาชีพและความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพื่อพิจารณาว่าแบบแผนทางเพศมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพและการพัฒนาในสายอาชีพ รวมถึงวิธีที่แบบแผนทางเพศอาจจำกัดหรือส่งเสริมโอกาสในการทำงานอย่างไร (3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกทางเพศสภาพและความรู้สึกมั่นใจในตนเองในวัยรุ่น เพื่อพิจารณาว่าการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างไปจากบทบาทที่คาดหวังมีผลต่อความรู้สึกมั่นใจในตนเองและการยอมรับในกลุ่มเพื่อนในช่วงวัยรุ่นอย่างไร (4) การศึกษาความคล้ายคลึงและความแตกต่างทางเพศในการตัดสินใจและ

การแก้ปัญหา เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบวิธีการตัดสินใจและการแก้ปัญหาระหว่างเพศชายและเพศหญิง เพื่อทำความเข้าใจว่ามีลักษณะการตัดสินใจที่เฉพาะเจาะจงแตกต่างกันตามเพศหรือไม่ และ (5) การศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมและประเพณีในการกำหนดบทบาททางเพศและการแสดงออกทางเพศสภาพ เพื่อสำรวจว่าประเพณีและวัฒนธรรมในบริบทต่าง ๆ มีอิทธิพลอย่างไรต่อการสร้างและการรักษาบทบาททางเพศ รวมถึงวิธีที่วัฒนธรรมส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *รายงานแรงงานหญิงชายประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: NSO.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Archer, J. (2006). Testosterone and human aggression: An evaluation of the challenge hypothesis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 30(3), 319-345. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2004.12.007>
- ASEAN Committee on Women (ACW). (2021). *ASEAN Gender Mainstreaming Strategic Framework 2021–2030*.
- Bachtrog, D., Kirkpatrick, M., Mank, J. E., McDaniel, S. F., Pires, J. C., Rice, W., & Valenzuela, N. (2014). Are all sex chromosomes created equal? *Trends in Genetics*, 30(9), 427-435. <https://doi.org/10.1016/j.tig.2014.08.003>
- Becker, J. B., Berkley, K. J., Geary, N., Hampson, E., Herman, J. P., & Young, E. A. (2005). *Sex differences in the brain: From genes to behavior*. Oxford University Press.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354-364. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354>
- Bem, S. L. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*. Yale University Press.
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351879>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2006). The bioecological model of human development. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology (6th ed., Vol. 1, pp. 793–828)*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0114>.

- Buss, D. M. (1995). Evolutionary psychology: A new paradigm for psychological science. *Psychological Inquiry*, 6(1), 1-30. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0601_1
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676-713. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.106.4.676>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Cahill, L. (2006). Why sex matters for neuroscience. *Nature Reviews Neuroscience*, 7(6), 477-484. <https://doi.org/10.1038/nrn1909>
- Catalyst. (2020). *Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take*. <https://www.catalyst.org>
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Davidson, M. (2020). Gender nonconformity and its implications. *Journal of Gender Studies*, 29(4), 456-472. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1771332>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1-35.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408-423. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.6.408>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458-476). SAGE Publications Ltd.
- Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4), 585-609. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb01049.x>

- Eliot, L., Ahmed, A., Khan, H., & Patel, J. (2021). Dump the “dimorphism”: Comprehensive synthesis of human brain sex differences and overlaps. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 125, 667–697. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2021.02.026>.
- Finnemore, M., & Sikkink, K. (1998). International norm dynamics and political change. *International Organization*, 52(4), 887–917. <https://doi.org/10.1162/002081898550789>
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070-1076. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.10.1070>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464–1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Hammond, W. P. (2012). Taking it like a man: Masculine role norms as moderators of the racial discrimination-depressive symptoms association among African American men. *American Journal of Public Health*, 102(S2), S232-S241. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300485>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Hines, M. (2004). *Brain Gender*. Oxford University Press.
- Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Viking.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581-592. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.6.581>
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Global Wage Report 2022–23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power*. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global-wage-report-2022-23-impact-inflation-and-covid-19-wages-and>
- Joel, D., Persico, A., et al. (2020). Beyond the binary: The brain mosaic of sex/gender. *Nature Reviews Neuroscience*, 21(10), 667–676.

- Lytton, H., & Romney, D. M. (1991). Parents' differential socialization of boys and girls: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 109(2), 267-296. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.109.2.267>
- Maccoby, E. E. (1998). *The Two Sexes: Growing Up Apart, Coming Together*. Harvard University Press.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The Psychology of Sex Differences*. Stanford University Press.
- McCarthy, M. M., & Arnold, A. P. (2011). Reframing sexual differentiation of the brain. *Nature Neuroscience*, 14(6), 677-683. <https://doi.org/10.1038/nn.2834>
- McKinsey & Company. (2023). *Women in the Workplace 2023*.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- NSO. (2023). *Thailand Labour Force Survey 2023*. https://webapps.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/8628/data-dictionary/FA_THA_LFS_2023_FULL
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. Temple Smith.
- OECD. (2022). *Bridging the gender gap: Advancing women in leadership*. <https://www.policycenter.ma/podcasts/bridging-gender-gap-women-leadership>
- Pierson, P. (2000). Increasing returns, path dependence, and the study of politics. *American Political Science Review*, 94(2), 251-267. <https://doi.org/10.2307/2586011>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.
- Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2010). The double bind: Women's success and backlash effects. *Research in Organizational Behavior*, 30, 61-79.
- Rupp, L. J. (1997). *Worlds of Women: The Making of an International Women's Movement*. Princeton University Press.
- Sadker, M., & Sadker, D. (1994). *Failing at Fairness: How America's Schools Cheat Girls*. Scribner.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>

- Signorielli, N. (1993). Television and adolescents' perceptions about work. *Youth & Society*, 24(3), 314-341. <https://doi.org/10.1177/0044118X93024003003>
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28.
- Stacey, J. (1998). *Brave New Families: Stories of Domestic Upheaval in Late-Twentieth-Century America*. University of California Press.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613-629. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.
- Tilly, L. A., & Scott, J. W. (1978). *Women, Work, and Family*. Holt, Rinehart and Winston.
- UN Women. (2021). *Ending workplace sexual harassment: Policy brief*.
- UNESCO. (2021). *Cracking the code: Girls' and women's education in STEM in Thailand*.
- Walby, S. (2011). *The Future of Feminism*. Polity Press.
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. <https://www.weforum.org>
- Zell, E., Krizan, Z., & Teeter, S. R. (2015). Evaluating gender similarities and differences using meta-analysis. *American Psychologist*, 70(1), 10-20.

ผู้เขียนบทความ

รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: rungson.c@msu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.ภมรพรรณ ยุระยาตร์ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: pacharaporn.y@msu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรีวิวัฒน์ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: lakkana.sa@msu.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: araya.p@msu.ac.th (corresponding author)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กรรณิกา พันธุ์ศรี ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: kunniga.p@msu.ac.th

อาจารย์ ดร.พันธุ์หญิง ดุษฎี เล็บขาว ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: dussadee.l@msu.ac.th

อาจารย์ ดร.บวรพจน์ ชมภูณูช ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: bovoripot.c@msu.ac.th

อาจารย์ ดร.วิภาณี สุขเอิบ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม E-mail: wipanee.s@msu.ac.th

อาจารย์ ดร.วิลาสินี ฝนดี ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม E-mail: wilasinee.f@msu.ac.th

อาจารย์ศุภชัย ตู้กลาง ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม E-mail: supachai.t@msu.ac.th

อาจารย์พดิน ศิลป์ชัยสุขสวัสดิ์ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: pasyn.s@msu.ac.th

หลักเกณฑ์การส่งบทความตีพิมพ์

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ได้เปลี่ยนชื่อจากวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามประกาศคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ 26/2563 วันที่ 30 ธันวาคม 2563 เปลี่ยนเป็น วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ Jayaphruekirom โดยเผยแพร่ตีพิมพ์อย่างต่อเนื่องจากวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2562 ซึ่งบทความทุกเรื่องจะได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านสาขานั้นหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อย่างน้อย 2 คน โดยมีรูปแบบการกลั่นกรองบทความก่อนตีพิมพ์ (Peer review) ซึ่งผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review) เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการนำเสนอผลงานวิจัย งานวิชาการหรือความเห็นทางวิชาการใหม่ ๆ เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ ความคิดเห็นจากการศึกษาค้นคว้า การวิจัย ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในบริบทต่าง ๆ ของวิทยาการที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นข้อมูลในการศึกษา การค้นคว้าทางวิชาการของชุมชนท้องถิ่นที่สามารถนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งมีขอบเขตสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป (General Social Sciences) ศิลปะทั่วไปและมนุษยศาสตร์ (General Arts and Humanities) รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (Political Science and Public Administration) ภาษาและวรรณกรรม (Language and Literature) และการศึกษา (Education) และหรือที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นี้
2. เพื่อเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สำหรับคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และนักวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

การพิจารณาบทความ

1. บทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ต้องเป็นบทความใหม่ที่อยู่ในขอบเขตสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป (General Social Sciences) ศิลปะทั่วไปและมนุษยศาสตร์ (General Arts and Humanities) รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (Political Science and Public Administration) ภาษาและวรรณกรรม (Language and Literature) และการศึกษา (Education) และหรือที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นี้

2. บทความต้องไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ๆ

3. บทความต้องผ่านการพิจารณาและประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านสาขานั้นหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review)

4. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นข้อคิดของผู้เขียนเท่านั้น และผู้เขียนจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากบทความนั้น

5. บทความที่ตีพิมพ์ มี 3 ประเภท ดังนี้

5.1 บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่มีการนำเสนอผลการศึกษา หรือการค้นคว้าอย่างมีระบบ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.2 บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความที่มีการนำเสนอความรู้ทั่วไปที่เขียนขึ้นจากการสังเคราะห์ พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นของผู้เขียนที่มีประโยชน์แก่ผู้อ่าน ประกอบด้วยบทนำ เนื้อหา และสรุป

5.3 บทความวิจารณ์ (Review Article) เป็นบทความที่วิจารณ์หนังสือและการนำเสนอความคิดเห็นของผู้เขียนที่มีประโยชน์แก่ผู้อ่าน ประกอบด้วยภาพปกหนังสือ ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหนังสือ เนื้อหา และข้อเสนอแนะแนวทางการเลือกหนังสือ

การส่งบทความ

ผู้เขียนบทความต้องส่งแบบรับรองประกอบการพิจารณาบทความมาพร้อมกับบทความ ดังนี้

1. แบบเสนอต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ (เอกสาร 4)
2. แบบรับรองบทความวิจัยของอาจารย์ที่ปรึกษา (เอกสาร 5 กรณีนักศึกษา)
3. แบบตรวจสอบบทความ (เอกสาร 6 หรือ เอกสาร 7 หรือ เอกสาร 8 ตามลักษณะบทความ)

หากรูปแบบการพิมพ์บทความไม่เป็นไปตามกำหนดของการเตรียมต้นฉบับและแบบฟอร์มบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ รวมทั้งไม่นำส่งแบบรับรองดังกล่าว กองบรรณาธิการจะไม่รับพิจารณาบทความ

การติดต่อวารสาร

กองบรรณาธิการวารสารชัยพฤกษ์กสิกรรม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

340 ถนนสุรนายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

โทรศัพท์: 044-009009 ต่อ 3620-3624 และ 3628

โทรสาร: 044-254103 E-Mail: jppj@nrru.ac.th

การเตรียมต้นฉบับ

การเตรียมต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ในวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์บทความต้องพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด (Microsoft word) ใช้อักษร TH SarabhanPSK กระดาษขาว B5 ตั้งค่ากระดาษหน้าเดียว โดยเว้นหัวกระดาษ 2 เซนติเมตร ท้ายกระดาษ 2.5 เซนติเมตร กั้นซ้าย 2 เซนติเมตร กั้นขวา 1.5 เซนติเมตร พิมพ์เว้นวรรคหรือช่องว่าง 1 เคาะ ระยะห่างบรรทัด 1 เท่าปกติ และจัดข้อความกระจายแบบไทย (Thai Distributed)

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์กำหนดให้บทความมีความยาวอยู่ระหว่าง 8-15 หน้ากระดาษ โดยมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 8 หน้า และไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ B5 โดยเนื้อหา รูปภาพและตาราง กรณีที่บทความไม่เป็นไปตามกำหนด กองบรรณาธิการจะไม่รับพิจารณา

องค์ประกอบและการเรียงลำดับหัวข้อในบทความ

1. **ชื่อเรื่อง (Title)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่และหนาทั้งหมด โดยชื่อเรื่องภาษาไทยใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 18 point ส่วนชื่อเรื่องภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และหนาขนาด 16 point

2. **ชื่อผู้เขียน (Author)** มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ระบุชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์เฉพาะชื่อ-นามสกุลเท่านั้น กรณีที่มีผู้ร่วมวิจัยมากกว่า 6 คน ให้ระบุชื่อผู้วิจัยคนแรก และตามด้วยคำว่า “และคณะ” ชื่อผู้เขียนภาษาไทยใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 16-point ส่วนชื่อผู้เขียนภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และหนาขนาด 14-point

2.2 ระบุชื่อหน่วยงาน โดยระบุรายละเอียดของผู้เขียนแต่ละคน ประกอบด้วยหน่วยงานที่สังกัดและจังหวัด ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยชื่อหน่วยงานและจังหวัดภาษาไทยใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 14-point ส่วนชื่อหน่วยงานและจังหวัดภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และหนาขนาด 12-point

3. **บทคัดย่อ (Abstract)** มีรายละเอียดดังนี้

3.1 บทความต้องนำเสนอบทคัดย่อภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ กำหนดให้มีจำนวนคำระหว่าง 200-300 คำ โดยเรียงลำดับการเขียนบทคัดย่อตามความสำคัญ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย

3.2 คำว่า “บทคัดย่อ” ใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 16-point ชิดขอบด้านซ้าย

3.3 คำว่า ABSTRACT ใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และหนาขนาด 16-point ชิดขอบด้านซ้าย

3.4 รายละเอียดเนื้อหาในบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษรพิมพ์ปกติขนาด 14 point

4. **คำสำคัญ (Keywords)** มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ระบุคำสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับชื่อเรื่อง จำนวน 3-5 คำ ใช้ตัวอักษรพิมพ์ปกติขนาด 14-point

4.2 คำว่า “คำสำคัญ” ใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 14-point ชิดขอบด้านซ้าย ตามด้วยเครื่องหมาย (:) หลังเครื่องหมาย (:) ให้เว้นวรรค 1 ส่วนระหว่างคำให้เว้นวรรค 2 วรรค

4.3 คำว่า “Keywords” ใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 14-point ชิดขอบด้านซ้าย ตามด้วยเครื่องหมาย (:) หลังเครื่องหมาย (:) ให้เว้นวรรค 1 ส่วนระหว่างคำใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่น หลังเครื่องหมายจุลภาคให้เว้นวรรค 1 วรรค

5. เนื้อหา (Text) หัวข้อใหญ่ใช้ตัวอักษรพิมพ์หนา TH SarabunPSK 16-point ส่วนรายละเอียดของเนื้อหาใช้ตัวอักษรพิมพ์ปกติ TH SarabunPSK 14-point ส่วนประกอบการเขียนแบ่งออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

5.1 บทความวิจัย มีส่วนประกอบดังนี้

- 5.1.1 บทนำ
- 5.1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย
- 5.1.3 สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5.1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย (การทบทวนวรรณกรรม หรือภาพประกอบกรอบแนวคิด)
- 5.1.5 วิธีดำเนินการวิจัย (ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้การวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์)
- 5.1.6 ผลการวิจัย (หากมีตารางควรระบุตารางที่ใช้อักษรหนาขีดขอบด้านซ้าย ส่วนภาพประกอบควรเป็นภาพชัดเจนและใช้เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น โดยระบุภาพที่ และที่มาของภาพ)
- 5.1.7 อภิปรายผล
- 5.1.8 ข้อเสนอแนะ (ระบุข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป)
- 5.1.9 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี ต้องระบุชื่อทุน หรือแหล่งทุนหรือผู้ให้การสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย)
- 5.1.10 เอกสารอ้างอิง (ใช้การอ้างอิงตามรูปแบบ APA แบบระบบนาม-ปี การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ไว้ข้างหน้าหรือท้ายข้อความที่ต้องการอ้าง ส่วนการอ้างอิงท้ายบทความผู้เขียนจะต้องรวบรวมเอกสารทั้งหมดที่อ้างอิงและจัดเรียงตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง)

5.2 บทความวิชาการ มีส่วนประกอบดังนี้

- 5.2.1 บทนำ (หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขต คำนิยามศัพท์)
- 5.2.2 เนื้อหา (การสังเคราะห์)
- 5.2.3 สรุป
- 5.2.4 เอกสารอ้างอิง

5.3 บทความวิจารณ์ มีส่วนประกอบดังนี้

- 5.3.1 ภาพปกหนังสือ
- 5.3.2 ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหนังสือ (เนื้อหาควรเขียนให้ชัดเจนเกี่ยวกับชื่อหนังสือ ชื่อผู้เขียนหนังสือ จัดพิมพ์โดย จำนวนหน้า ปีที่พิมพ์ และเลข ISBN)
- 5.3.3 บทนำ
- 5.3.4 เนื้อหา (การวิจารณ์หนังสือ)
- 5.3.5 ข้อเสนอแนะ
- 5.3.6 เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงในบทความ

กองบรรณาธิการวารสารชัยพฤกษ์กสิกรรมได้กำหนดรูปแบบการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหาแบบ APA Style และรูปแบบการเขียนอ้างอิงแบบระบบนาม-ปี (Name-Year System) โดยจะแสดงไว้ในหน้ารายการอ้างอิง รวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงเฉพาะที่ปรากฏในบทความเท่านั้น และจัดเรียงรายการตามลำดับชื่ออักษรผู้แต่ง

การอ้างอิงในเนื้อหา

การอ้างอิงผู้แต่ง 1-2 คนให้ระบุทุกคน หากมีผู้แต่งตั้งแต่ 3-6 คน การเขียนอ้างอิงครั้งแรกจะต้องเขียนให้ครบทุกคนโดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยคำว่า “และ” ส่วนการอ้างอิงในครั้งต่อมาให้เขียนย่อ ชื่อผู้แต่ง 1 คน ตามด้วยคำว่า “และคณะ” คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาคและตามด้วยปีพิมพ์ ดังนี้

1. การอ้างอิงในเนื้อหาหน้าข้อความ

ตัวอย่าง

จิรวุฒน์ เพชรรัตน์ และอัมพร ทองใบ (2556)

พิชญาวี ทองกลาง (2560, น. 66-72)

ชุมชนวิจัย (สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2562)

Fairclough (1995, p. 59)

Gersten, Baker and Loyed (2000, pp. 9-10)

2. การอ้างอิงในเนื้อหาท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

(เรไร สุวีรานนท์, 2562, น. 98)

(อภิรักษ์ สุวรรณรักษ์, 2554, น. 76-77)

(ชุมชนวิจัย, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2562)

(Cronbach, 1990, pp. 202-204)

(Interview, June 19, 2019)

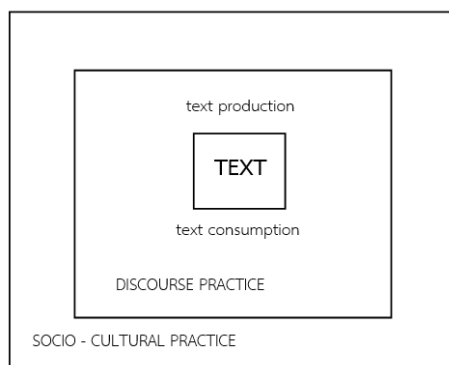
การอ้างอิงให้เพิ่มเครื่องหมายจุลภาคต่อจากปีพิมพ์ตามด้วยตัวอักษรย่อของหน้า โดยใช้อักษรย่อ น. และ p. (อ้างหน้าเดียว) และ pp. (อ้างมากกว่า 1 หน้า) อยู่ในเครื่องหมายวงเล็บ

การอ้างอิงที่มาของภาพประกอบ

ภาพประกอบอาจเป็นภาพที่ผู้เขียนจัดทำขึ้นเองหรือนำมาจากแหล่งอื่น ๆ ให้จัดภาพประกอบกึ่งกลางกระดาษ ส่วนคำว่า “ภาพที่” ให้พิมพ์อักษรหนาขีดขอบด้านซ้าย หากชื่อภาพยาวเกินกว่า 1 บรรทัด ให้พิมพ์บรรทัดที่สองตรงกับคำแรกของชื่อภาพ ดังนี้

1. การอ้างอิงภาพประกอบที่นำมาจากแหล่งอื่น ให้ระบุแหล่งที่มา แล้วนำไปเขียนรายการอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่าง



ภาพที่ 1 กรอบมิติทั้งสามของวาทกรรม (the three dimensional framework)

ที่มา: Fairclough (1995b, 59)

2. การอ้างอิงภาพประกอบที่ผู้เขียนถ่าย หรือวาด หรือสร้างสรรค์ขึ้นเอง ให้ระบุที่มาว่าถ่ายเมื่อวันที่เท่าไร ณ สถานที่ใด เพื่อแสดงความเป็นลิขสิทธิ์ โดยไม่ต้องนำไปเขียนรายการอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่าง



ภาพที่ 2 ชื่อภาพตัวอักษรปกติ

ที่มา: พิษณุวี ทองกลาง ถ่ายเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การอ้างอิงท้ายบทความ

อ้างอิงตามรูปแบบ APA Style โดยบรรทัดแรกของแต่ละรายการต้องพิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หากรายการอ้างอิงนั้นพิมพ์ไม่จบบรรทัดเดียวให้พิมพ์ต่อบรรทัดที่ 2 โดยเว้นระยะเข้าไป 7-9 อักษรหรือเยื้องประมาณ 1.5 ซม. การเว้นวรรคตามเครื่องหมายทับ (/) ส่วนการเรียงบรรณานุกรมให้หลักการเดียวกับการเรียงคำในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน โดยคำที่มีตัวสะกดจัดเรียงไว้ก่อนคำที่มีรูปสระตามลำดับตั้งแต่ กก-กฮ และภาษาอังกฤษ A-Z ดังนี้

1. การอ้างอิงหนังสือ

ผู้แต่ง./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

กำชัย ทองหล่อ. (2550). *หลักภาษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).

โชษิตา มณีใส (2553). *การใช้ภาษาไทยเพื่อประสิทธิผล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผจงวาด พูลแก้ว, พัทธณี ปิไธเราะ และสุวรรณี โสประดิษฐ์. (2551). *การเขียนเรียงความจดหมาย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (3th ed.). New York: Harper & Collings.

Fairclough, N. (1995). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*. London: longman.

2. การอ้างอิงวารสาร

2.1 วารสารฉบับพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, /เลขปีที่(เลขฉบับที่), /น. หรือ p. หรือ pp./เลขหน้า.

2.2 วารสารฉบับอิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, /เลขปีที่(เลขฉบับที่), /น. หรือ p. หรือ pp./เลขหน้า.// สืบค้นเมื่อ
วัน/เดือน/ปี, จาก/http://www.xxxxxxxx

ตัวอย่าง

วิภาดา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2559). ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างความเป็นชาย-ความเป็นหญิงในหนังสือชุด “เมื่อคุณตาคุณยายยังเด็ก”. *รมยสาร*, 14(3), น. 29-33.

ชำนาญ ชูรัตน์. (2561). ประสิทธิภาพการให้บริการโรงพยาบาลพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง. *วารสาร นวัตกรรมการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*, 6(2), น. 16-24.

Al-Matari, E. M., Swidi, A. K., & Fadzil, F. H. (2014). The Measurement of Firm Performance's Dimension. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(1), pp. 24-49.

Choorat, C. (2017). Efficiency in Service Operation of Phatthalung Hospital. *Journal of Administrative and Management*, 6(2), pp. 16-24.

3. การอ้างอิงรายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์).// ชื่อเรื่อง/(รายงานผลการวิจัย).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

กุลสิทธิ์ ชันติกุล. (2553). *รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

JabJone, S., Jabjone, S., & Tawkaew, P. (2018). *The study of demand and supply factors that influence to Buddhist art tourism in amphur Pak Thong Chai, Nakhon Ratchasima province* (Research report). NakhonRatchasima: NakhonratchasimaRajabhat University.

Khantikun, P. (2010). *Political participation patterns of people in Dusit district, Bangkok* (Research report). Bangkok: SuanSunandhaRajabhat University.

4. การอ้างอิงเอกสารการประชุมวิชาการ

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์).// ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท./ใน หรือ In/ ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.)// ชื่อการประชุม/(น. หรือ p. หรือ pp./ เลขหน้า).// สถานที่พิมพ์:/ สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

เฉลิมชัย มนุเสวต. (2560). ครูผู้นำ: บทบาทเชิงก้าวหน้าของครู. ใน ไพฑูรย์ สีนาร์ตน์ และนักรบ หมี่แสน (บ.ก.), *ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ* (น. 63-78). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
นพรัตน์ น้อยเจริญ. (2558). “ครูคือใคร” : มโนอุปถัมภ์ครูในบทเพลงไทย. ใน *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 53* (น. 933-941) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

5. การอ้างอิงวิทยานิพนธ์

5.1 การอ้างอิงแบบรูปเล่ม

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์).// ชื่อเรื่อง/(วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย).

5.2 การอ้างอิงแบบอิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์).// ชื่อเรื่อง/(วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย).// สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี,/ จาก// <http://www.xxxxxxxx>

ตัวอย่าง

ทินวัฒน์ สร้อยกุดเรือ. (2558). *ภาษากับอัตลักษณ์เมียฝรั่งในวาทกรรมสาธารณะ* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บุญยแสนอ ตรีวิเศษ. (2559). *พลังภาษาในวาทกรรมของเสกสรรค์ ประเสริฐกุล* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2564, จาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=91&RecId=67676&obj_id=371807&showmenu=no

Boonarkas, W. (2013). *The Effects of the STAD Cooperative Learning Technique towards Learning Achievement and Critical Thinking Skills in Mathematics of Pratomsuksa6 Students* (Master of Education, Rambhai Barni Rajabhat University).

6. การอ้างอิงเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี,/ จาก// <http://www.xxxxxxxx>

ตัวอย่าง

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). *การพัฒนาการศึกษาสู่ Thailand 4.0*. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2560, จาก http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatId=news_act&moe_mod_news_ID=46900

Charoensethasil, T. (2016). *Student development to Thailand 4.0*. Retrieved 4 March 2017, from http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatId=news_act&moe_mod_news_ID=46900 (In Thai)



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

340 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา 30000 โทรศัพท์ 044-256103