

วารสาร นิสิตวัง

JOURNAL OF NISITWANG

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปีที่ 28 I ฉบับที่ 1
มกราคม - มิถุนายน 2569

ISSN : 3056 - 9184 (ONLINE)



วารสารนิสิตวัง (JOURNAL OF NISITWANG)

ISSN : 3056-9184 (Online)

ปีที่ 28 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม-มิถุนายน 2569 Vol.28 No.1 ((January-June 2026)

กำหนดออกวารสารทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 มกราคม–มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม–ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป มุ่งเน้นทางด้านการศึกษา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ ศาสนศึกษา ปรัชญา ภาษาและภาษาศาสตร์ จิตวิทยา การศึกษาเชิงประยุกต์ด้านสังคมศาสตร์

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความ และมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองอย่างน้อย 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยบทความต้องเป็นงานที่ไม่เคยถูกนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นๆ มาก่อน

ที่ปรึกษา

พระกิตติสารสุธี, ดร. รองอธิการบดีวิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสิริเมธากร ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสุนทรธรรมนิเทศ วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ

พระครูสุภัทรสีลโสภณ (สายัณห์ เปมสีโล), ผศ.ดร.

รองบรรณาธิการ

พระครูสังฆรักษ์ สุธารักษ์ ธมฺมารกฺโข

กองบรรณาธิการ

พระสุเมธีธรรมภาณ, ดร. นักวิชาการอิสระ
พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ (มฆวินทร์ ปริสุตฺตโม), ผศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ, ผศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, ผศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระชินกร สุจิตฺโต, ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ บัวสุข	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณรายณ์ ทรัพย์แสนดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรัตม์ แสงแก้ว	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ พจนาอารีย์วงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร บุญใช้	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ ปิยมาตย์	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมกฤษฎิ์ ศรีนนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร เกษจ้อย	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะลิน แสวงมิ้ม	นักวิชาการอิสระ
ดร.กฤตสุชิน พลเสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.รณวีร์ พาผล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ดร.สรวิชญ์ เผ่าดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ดร.กำธร ขวัญเสน่ห์	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ดร.อมรัชญา ชินศรี	นักวิชาการอิสระ
ดร.สุริยา แสงอินตา	สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ กลุ่มที่ 14
ดร.ไพฑูรย์ ตรงเที่ยง	มหาวิทยาลัยนเรศวร
Professor Cliff Wendell B. Lilangan	Holy Angel University, Pampanga, Philippines

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประเมินบทความ

พระเจริญ จิรปุญฺโญ, ดร.	โรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
พระประเสริฐ เตชโก, ดร.	โรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเหลือ ใจมโน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
เรือเอก รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ บวรวัฒนเศรษฐ์	โรงเรียนนายเรือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณรายณ์ ทรัพย์แสนดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย ภารเวช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรัตม์ แสงแก้ว	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำรูญ พริกบุญจันทร์	โรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บารมี อริยะเลิศเมตตา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อธิษฐ์พัชร์ บพิธปรมัต	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจภัคค์ เจริญมหาวิทย์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์	สถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือกสถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์โกเมนทร์ ชินวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธน วงค์แดง	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะลิน แสวงมิ้ม	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญภัทร หุ่นสุวรรณ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาวี ศรีรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ดร.อมรัชญา ชินศรี	นักวิชาการอิสระ
ดร.วราภรณ์ วราธิพร	นักวิชาการอิสระ
ดร.กำธร ขวัญเสน่ห์	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ดร.สุริยา แสงอินตา	สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมฯ เขต 14
ดร.พลังชาติ เหมือนแก้ว	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ว่าที่ ร.ต.ดร.เอกรินทร์ ศิโรรัตนชัย	นักวิชาการอิสระ
ดร.พิบูลย์ ตัญญบุตร	มหาวิทยาลัยรังสิต
Professor Cliff Wendell B. Lilangan	Holy Angel University, Pampanga, Philippines

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในประเมินบทความ

พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ (มฆวินทร์ ปริสุตฺตโม), ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระราชเมธีวชิรดิลก (ไพจิตร อุตฺตมธมฺโม), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตฺโต, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ บัวสุข	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ ศรีคำมูล	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัด ด้วงติลี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี รอดแก้ว	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรชัย อุทาพันธ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร เกษจ้อย	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ดร.กฤตสุชิน พลเสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.อารดา ฉิมมากูร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ณฐภัทร อยู่เมือง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สานิตย์ สีนาค	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้จัดการวารสาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาทิตย์ ชูชัย	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยผู้จัดการวารสาร

นายอัศวิน คงชำนาญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงาน

อาจารย์สนิท วงปล้อมหิรัญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ไชยยา เรืองดี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์นฤมล ชุ่มเจริญสุข	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์วรวุฒิ สุขสมบูรณ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ชาญพัฒน์ ขำขัน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายจัดรูปเล่ม
นางสาวอุไร เรืองดาว นางประทิน อุปนันท์ และนายณัฏฐ์ชัยภูษิต ศรีมาลี

สำนักงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ตำบลสนับทึบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทรศัพท์ 0-3574-5038, 081-044-7961, 082-614-7358, 087-852-3886
โทรสาร 0-3574-5037
E-mail : journalnw@gmail.com

เว็บไซต์วารสาร https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jonw

บทบรรณาธิการ

วารสารนิสิตวัง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 28 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม–มิถุนายน 2569 ยังคงมุ่งมั่นในการเป็นสื่อกลางทางวิชาการสำหรับเผยแพร่องค์ความรู้ งานวิจัย และบทความวิชาการที่มีคุณภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษา สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ จิตวิทยา ศาสนศึกษา ปรัชญา ภาษาและภาษาศาสตร์ การศึกษา ตลอดจนศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในฉบับนี้ ผ่านกระบวนการพิจารณาอย่างเป็นระบบจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อให้ผลงานที่เผยแพร่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยเนื้อหาในวารสารสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของประเด็นการศึกษา ทั้งด้านการพัฒนาการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในบริบทปัจจุบัน

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าแก่บทความต่าง ๆ รวมทั้งขอขอบคุณผู้เขียนบทความ นักวิจัย นักวิชาการ ตลอดจนผู้อ่านทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนวารสารนิสิตวังด้วยดีเสมอมา ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนถือเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของวารสารให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคง

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา การวิจัย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

เสถียรภาพเชิงโครงสร้างของแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของผู้สูงอายุไทย : การตรวจสอบความแกร่งด้วยการจำลองมอนติคาร์โล 1

กตญ มหาชนะวงศ์ สุวรรณแพทย์ และ พิสิษฐ์ สุวรรณแพทย์

การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 10

รุจิราพร คงหุ่น, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม, รังสิมา หอมเศรษฐี และ ณัชชามน เปรมปลื้ม

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่ 22

บุญยวีร์ เกงขุนทด, รัชนิวรรณ อินละคม, น้ำผึ้ง พลับนิล และ อมรรัตน์ ทับทิมศรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 30

อริสา แสงสุวรรณ์ และ ปรัชญา ปิยะมโนธรรม

รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 43

ภมร หลอดแพง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 56

ศิริรัตน์ ศิริพรวิศาล และ ประยูร บุญใช้

MEDIATION AND MODERATION OF SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP AND CHANGE BEHAVIOR 68

Xie Yuhua, Sukhum Moonmuang and Sataporn Pruettikul

STRATEGIC ADMINISTRATION MODEL OF HIGHER EDUCATION FOR REGIONAL ECONOMIC GROWTH IN ZHEJIANG PROVINCE 79

Xiangxiang Guo and Suttipong Boonphadung

THE DEVELOPMENT OF A BILINGUAL BOOK BASED ON THE HISTORY OF NAGA AT WAT SRIDARAM, UDON THANI TO PROMOTE TOURISM 91

Kittipong Thongsombat and Chanika Chatdecha

FACTORS INFLUENCING THAI EFL TEACHERS' INTEGRATION OF DIGITAL TECHNOLOGY IN ENGLISH LANGUAGE TEACHING 101

Pornnarong Singsamran and Yuwadee Chojit

MEDIATING EFFECTS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATORS' SERVANT LEADERSHIP AND TEACHERS' COMPETENCIES IN HIGHER VOCATIONAL COLLEGES IN JINAN, SHANDONG PROVINCE 110

XIE FANG, Pornthep Muangman and Peerapong Tipanark

MEDIATING EFFECTS OF TEACHERS' SELF-EFFICACY ON RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATORS' INFORMATIZATION LEADERSHIP AND TEACHERS' INFORMATIZATION ABILITY IN HIGHER VOCATIONAL COLLEGES IN PINGDINGSHAN *CITY HENAN PROVINCE* 123

Song Yangyang, Pornthep Muangman and Peerapong Tipanark

บทความวิชาการ

การบริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง : การบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา 135

อภิภัสร์ ปาสานะเก, พวงผกา ทาปลัด, จุฑารัตน์ ลิ้มสวัสดิ์, สิรภัทร โกลากุล, ชัยวัฒน์ ป้อมพิทักษ์ และ สาลินี ลิขิตพัฒนะกุล

ผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ต่อความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนไทย 148

พระครูใบฎีกาศรัณย์ สุนฺทโร (ปานะโปย), พระครูสุนทรวีรบัณฑิต (วีระชนม์ มาลาไธสง), สุวิจักขณ์ กุลยศชยังกูร และ พระมหาฉัตรชัย ปญฺญาวฑฺฒโน (พลศรี)

วิกฤตการณ์ทางการเมืองในภาวะสงครามชายแดนไทย-กัมพูชา พ.ศ.2568

พระครูปัญญาสารบัณฑิต, สุวิจักขณ์ กุลยศชยังกูร, กิตติธัช นาชัย, พระมหาฉัตรชัย ปญฺญาวฑฺฒโน และ บุญรัตน์ อุตส่าห์ 157

ภาคผนวก 165

เสถียรภาพเชิงโครงสร้างของแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของผู้สูงอายุไทย : การตรวจสอบความแกร่งด้วยการจำลองมอนติคาร์โล

STRUCTURAL STABILITY OF ENGLISH LEARNING MOTIVATION IN THAI OLDER ADULTS : A ROBUSTNESS INVESTIGATION USING MONTE CARLO SIMULATION

กตญู มหาชนะวงศ์ สุวรรณแพทย์ และ พิสิษฐ์ สุวรรณแพทย์*
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี และ
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
Kataya Mahachanawong Suvarnaphaet and Phisit Suvarnaphaet*
Faculty of Animal Sciences and Agricultural Technology, Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus and Faculty of Animal Sciences and Agricultural Technology, Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus
*Corresponding Author E-mail : suvarnaphaet_p@su.ac.th
(วันที่รับบทความ : มกราคม 15, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : กุมภาพันธ์ 4, 2569 ; วันตอบรับบทความ : กุมภาพันธ์ 6, 2569)

บทคัดย่อ

งานวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ศึกษาในกลุ่มผู้เรียนสูงอายุมักเผชิญปัญหาเรื่องขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จำกัด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อความแม่นยำของการอนุมานทางสถิติ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ ความแกร่งเชิงระเบียบวิธีของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของผู้สูงอายุไทย โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการจำลองทางคอมพิวเตอร์แบบผสมผสานระหว่างการสร้างข้อมูลแบบมอนติคาร์โลและการสุ่มตัวอย่างซ้ำแบบบูตสแตรป วิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 77 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยดำเนินการจำลองสถานการณ์ความแปรปรวนจำนวน 10,000 รอบ

ผลการวิจัยบ่งชี้ถึงลักษณะความเสถียรที่แตกต่างกันของตัวแปร ภายใต้ข้อสมมติการแจกแจงแบบปกติ พบว่าความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อการเรียนรู้ แสดงความแกร่งในระดับสูงโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความคงเส้นคงวาและมีนัยสำคัญทางสถิติในสถานการณ์จำลองส่วนใหญ่ในขณะที่ความสัมพันธ์ของความวิตกกังวลมีความอ่อนไหวสูงต่อความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม ข้อค้นพบนี้ได้ถูกสังเคราะห์เป็นข้อเสนอเชิงมโนทัศน์และชี้ให้เห็นว่าในงานวิจัยกลุ่มประชากรเปราะบาง การใช้สถิติเชิงอนุมานเพียงอย่างเดียวอาจมีข้อจำกัด การใช้วิธีมอนติคาร์โลจึงเป็นเครื่องมือเสริมในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือเชิงระเบียบวิธี เพื่อลดความเสี่ยงจากการสรุปผลที่คลาดเคลื่อน

คำสำคัญ : การจำลองมอนติคาร์โล, ความแกร่งเชิงระเบียบวิธี, เสถียรภาพของแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ, ผู้สูงอายุ

Abstract

Research involving older adult learners often encounters statistical power limitations inherent in small sample sizes, which can compromise the precision of statistical inferences. This study investigates the methodological robustness of the motivational relationship structure in learning English among Thai older adults. Adopting a simulation-based robustness approach, the research integrates Monte Carlo generation with bootstrap resampling. Secondary data from a sample of 77 Thai older adults, recruited via online snowball sampling, served as parameters to generate a pseudo-population, from which 10,000 simulation iterations were performed.

Findings reveal differential stability among motivational variables. Under the normality assumption, the relationship involving "Attitude toward Learning" demonstrated high robustness, maintaining stable correlation coefficients across the majority of simulated scenarios. Conversely, "Anxiety" exhibited sampling fragility. These results are synthesized into a conceptual proposition regarding the stability of motivation. The study advocates for the application of Monte Carlo

simulation as a methodological cross-validation strategy, suggesting that classical inference alone may be insufficient for small-sample studies in social science research.

Keywords : Monte Carlo Simulation, Methodological Robustness, English Learning Motivation Stability, Older Adults

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรครั้งสำคัญ โดยได้ก้าวเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super-Aged Society) อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเร่งกำหนดนโยบายเชิงรุกเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ "การเรียนรู้ตลอดชีวิต" (Lifelong Learning) และการส่งเสริมพฤฒพลัง (Active Aging) เพื่อชะลอความเสื่อมถอยทางร่างกายและสมอง ตามที่เสนอแนะในงานวิจัยของสุเมธ กชกร และคณะ (2568)

ในบรรดากิจกรรมการเรียนรู้ที่ถูกออกแบบสำหรับผู้เรียนสูงอายุ การเรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (English as a Foreign Language: EFL) ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นเครื่องมือทางพุทธิปัญญาที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญา (Cognitive Health) ช่วยสร้างเสริมความยืดหยุ่นของสมอง (Neuroplasticity) ลดความเสี่ยงของโรคสมองเสื่อม และลดภาวะซึมเศร้าที่เกิดจากการแยกตัวทางสังคม (Klimova and Pikhart, 2020) อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยาและแรงจูงใจในการเรียนภาษาของผู้สูงอายุไทยยังเผชิญกับข้อจำกัดทางระเบียบวิธีวิจัยที่สำคัญ คือ ปัญหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จำกัด (Small Sample Size Constraint) เนื่องจากการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมทั้งด้านสุขภาพ เวลา และความยินดีในการตอบแบบสอบถามเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง ในทางปฏิบัติ

ประเด็นปัญหานี้สะท้อนชัดเจนในงานวิจัยของ Pundit (2025) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของผู้สูงอายุไทยจำนวน 77 คน แม้ข้อค้นพบจะเป็นประโยชน์ในเชิงบุกเบิก แต่ในทางสถิติศาสตร์ การอนุมานข้อสรุปจากกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กมีความเสี่ยงต่อความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม (Sampling Error) และอาจนำไปสู่ค่าสถิติที่ขาดความเสถียร (Instability) หากนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบายสาธารณะโดยขาดการตรวจสอบความแกร่งซ้ำ (Re-validation) อาจเพิ่มความไม่แน่นอนในการตัดสินใจเชิงนโยบาย

เพื่อแก้ไขข้อจำกัดเชิงโครงสร้างดังกล่าวและยกระดับความน่าเชื่อถือของงานวิจัยทางการศึกษา การประยุกต์ใช้ "การจำลองสถานการณ์มอนติคาร์โล" (Monte Carlo Simulation) จึงเป็นทางออกที่มีศักยภาพ วิธีการนี้ได้รับการยอมรับในวงการวัดผลและสถิติสังคมศาสตร์ว่ามีประสิทธิภาพในการตรวจสอบ "ความแกร่ง" (Robustness) ของข้อค้นพบวิจัยได้ โดยอาศัยกระบวนการสร้างข้อมูลจำลอง (Data Generation) และการสุ่มตัวอย่างซ้ำ (Resampling) จำนวนมาก เพื่อประเมินว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ค้นพบในงานวิจัยเดิมนั้น มีความคงเส้นคงวาเพียงใดภายใต้ความแปรปรวน (Fan, 2003; Muthén and Muthén, 2002)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งหมายที่จะนำเทคนิคการจำลองมอนติคาร์โลมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ซ้ำ (Secondary Analysis) ข้อมูลแรงจูงใจในการเรียนภาษาของผู้สูงอายุ เพื่อประเมิน "ความเสถียรเชิงโครงสร้าง" (Structural Stability) ของผลการวิจัย และนำเสนอแนวทางการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยเชิงปริมาณที่มีข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่าง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ในแวดวงศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความเสถียรเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของผู้สูงอายุไทย ภายใต้เงื่อนไขความแปรปรวนจากการสุ่มตัวอย่าง

2. เพื่อวิเคราะห์ความเสถียรเชิงแตกต่าง เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรทัศนคติและตัวแปรความวิตกกังวล พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้วิธีมอนติคาร์โลในฐานะเครื่องมือตรวจสอบความน่าเชื่อถือของงานวิจัยทางการศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านขนาดกลุ่มตัวอย่าง

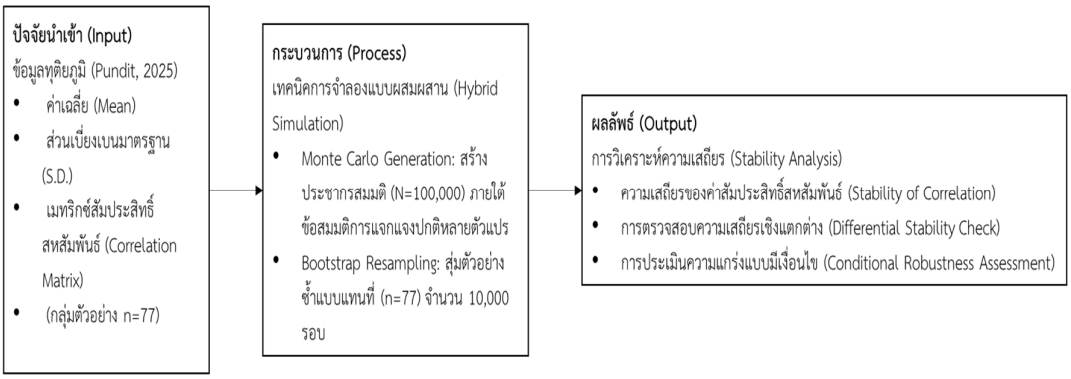
กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงกระบวนการ (Process-based Conceptual Framework) โดยการบูรณาการทฤษฎีระบบตัวตนภาษาที่สอง (L2 Motivational Self System) เข้ากับระเบียบวิธีวิจัยเชิงจำลองทางคอมพิวเตอร์ (Computer Simulation) เพื่อสร้างกระบวนการตรวจสอบความเสถียรของข้อค้นพบวิจัย โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบตามตารางที่ 1 และแผนภาพที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงกระบวนการ (Process-based Conceptual Framework)

องค์ประกอบ (Components)	รายละเอียดและตัวแปร (Details & Variables)	บทบาทในการวิจัย (Role)
1. ปัจจัยนำเข้า (Input)	ข้อมูลทุติยภูมิจากงานวิจัยของ Pundit (2025) ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ของตัวแปรแรงจูงใจในกลุ่มผู้สูงอายุจำนวน 77 คน	ทำหน้าที่เป็นพารามิเตอร์ตั้งต้น (Seed Parameters) สำหรับกำหนดคุณลักษณะทางสถิติของประชากรจำลอง
2. กระบวนการ (Process)	เทคนิคการจำลองแบบผสมผสาน (Hybrid Simulation) 1) Monte Carlo Generation: สร้างประชากรสมมติ N=100,000 หน่วย ตามการแจกแจงปกติหลายตัวแปร 2) Bootstrap Resampling: สุ่มตัวอย่างแบบแทนที่ ขนาด n=77 จำนวน 10,000 รอบ	ทำหน้าที่เป็น กลไกหลัก (Mechanism) ในการสร้างสถานการณ์จำลองความแปรปรวน (Simulation Scenarios) เพื่อทดสอบความแกร่ง
3. ผลลัพธ์ (Output)	การวิเคราะห์ความเสถียร (Stability Analysis) 1) ความเสถียรของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Stability of Correlation) 2) การตรวจสอบความเสถียรเชิงแตกต่าง (Differential Stability Check) 3) การประเมินความแกร่งแบบมีเงื่อนไข (Conditional Robustness Assessment)	เป็น ข้อค้นพบ (Findings) ที่นำไปสู่การสรุปผลความน่าเชื่อถือของโมเดลและการเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากตารางข้างต้น สามารถแสดงเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดเชิงกระบวนการ (Process-based Conceptual Framework) ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงกระบวนการวิเคราะห์ความแกร่งด้วยวิธีจำลองมอนติคาร์โล

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของงานวิจัยเชิงประจักษ์เดิมที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำกัด ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานเพื่อตรวจสอบความเสถียรของโครงสร้างความสัมพันธ์ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่าง "ทัศนคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษ" และ "ความตั้งใจเรียน" มีแนวโน้มที่จะคงรักษาทิศทางของความสัมพันธ์และระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ได้ในสถานการณ์จำลองส่วนใหญ่ (Tend to maintain direction and significance in most scenarios) เมื่อทดสอบผ่านสถานการณ์จำลองความแปรปรวน

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง "ความวิตกกังวลในการใช้ภาษาอังกฤษ" และ "ความตั้งใจเรียน" คาดว่าจะมีความเปราะบางอ่อนไหวต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sensitive to Sample Size) ซึ่งอาจส่งผลให้ค่าสถิติเกิดความผันผวนสูงในบางสถานการณ์จำลอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขอบเขตข้อมูลในการวิเคราะห์ทุติยภูมิ (Secondary Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ประชากรต้นแบบ (Source Population): อ้างอิงพารามิเตอร์ทางสถิติจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ Pundit (2025) ซึ่งทำการสำรวจกลุ่มผู้สูงอายุชาวไทย (Thai Older Adults) ผ่านวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ในช่องทางออนไลน์ อายุ 40-81 ปี จำนวน 77 คน

2. ประชากรสมมติ (Pseudo-Population): ถูกสร้างขึ้นด้วยอัลกอริทึมคอมพิวเตอร์ กำหนดขนาด N=100,000 หน่วย โดยกำหนดให้มีการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) ตามพารามิเตอร์ของประชากรต้นแบบ เพื่อใช้เป็น ฐานข้อมูลอ้างอิงเชิงจำลอง (Simulated Reference Distribution) ในการตรวจสอบ

3. กลุ่มตัวอย่างจำลอง (Simulation Samples): ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างซ้ำ (Resampling) จากประชากรสมมติ โดยกำหนดขนาด n=77 (เทียบเท่ากับงานวิจัยเดิม) จำนวน 10,000 รอบ (k=10,000) เพื่อจำลองความแปรปรวนของการสุ่มที่อาจเกิดขึ้นจริงในกระบวนการเก็บข้อมูล

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้รับการคัดเลือกตามกรอบแนวคิดระบบตัวตนภาษาที่สอง (L2 Motivational Self System) ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ (Predictors) ได้แก่ ทัศนคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษ (Attitudes to Learning English) และ ความวิตกกังวลในการใช้ภาษาอังกฤษ (English Anxiety)

2. ตัวแปรตาม (Outcome Variable) ได้แก่ ความตั้งใจในการเรียนรู้ (Intended Learning Effort)

ข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัด (Assumptions and Limitations) งานวิจัยนี้ได้กำหนดข้อสมมติทางสถิติให้ข้อมูลแบบมาตรประมาณค่า (Likert Scale) มีคุณสมบัติการแจกแจงโดยประมาณแบบปกติ (Normal Approximation) เพื่อประโยชน์ในการทดสอบความแกร่งเชิงโครงสร้างในภาพรวม ภายใต้ทฤษฎีขีดจำกัดส่วนกลาง (Central Limit Theorem) ซึ่งแม้ประเด็นดังกล่าวอาจถือเป็นข้อจำกัดทางสถิติ ในเชิงทฤษฎี แต่ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ยอมรับได้ในการศึกษาเบื้องต้นเพื่อประเมินแนวโน้มความสัมพันธ์ อ้างอิงตามแนวคิดของ (Norman, 2010)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงจำลองสถานการณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการประกอบด้วย

1. ชุดข้อมูลพารามิเตอร์ ได้แก่ ค่าสถิติพรรณนา (Mean, S.D.) และเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ที่อ้างอิงจากรายงานการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ของ Pundit (2025)

2. อัลกอริทึมการจำลอง เป็นชุดคำสั่งคอมพิวเตอร์ (Custom Computer Algorithm) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นการเฉพาะด้วยภาษา Python เพื่อดำเนินการสร้างข้อมูลและวิเคราะห์ผลแบบอัตโนมัติ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบจำลอง (Model Validation)

เพื่อให้มั่นใจในความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลจำลอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบผ่าน 2 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ **1) การสอบทานพารามิเตอร์ (Calibration)** เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับข้อมูลต้นฉบับ และ **2) การตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ (Consistency Check)** ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การยอมรับโดยพิจารณาจากค่าความคลาดเคลื่อนสัมบูรณ์ (Absolute Error) ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่าร้อยละ 1 (Error < 1%) ผลการตรวจสอบปรากฏว่าข้อมูลจำลองมีคุณสมบัติสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านกระบวนการทางวิทยาการข้อมูล (Data Science Process) โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การสกัดข้อมูลตั้งต้น เริ่มจากการศึกษารายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ของ Pundit (2025) เพื่อสกัดค่าสถิติที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์

2. การเตรียมพารามิเตอร์ ดำเนินการนำเข้าค่าพารามิเตอร์ลงสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการสร้างข้อมูลจำลองตามเงื่อนไขที่กำหนด

3. การพิจารณาด้านจริยธรรม เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการใช้ข้อมูลผลสรุปทางสถิติ (Aggregated Data) ที่เปิดเผยต่อสาธารณะ จึงไม่มีความเสี่ยงด้านการละเมิดจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการจำลองแบบผสมผสาน (Hybrid Simulation Approach) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างข้อมูล (Monte Carlo Generation) เป็นขั้นตอนการสร้างชุดข้อมูลของประชากรสมมติจำนวน 100,000 หน่วย (N=100,000) ภายใต้ข้อสมมติการแจกแจงแบบปกติ (Normality Assumption)

2. การวิเคราะห์ความแกร่ง (Bootstrap Assessment) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างซ้ำแบบแทนที่ (Bootstrapping with replacement) โดยกำหนดขนาด n=77 จำนวน 10,000 รอบ (k=10,000) เพื่อสร้างการแจกแจงของค่าสถิติ

3. การสรุปผลเชิงความน่าจะเป็น เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติของการแจกแจง ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% (95% CI) พร้อมทั้งคำนวณร้อยละของจำนวนรอบที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ (Probability of Direction) เพื่อเปรียบเทียบความเสถียรระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการจำลองสถานการณ์ทางสถิติเพื่อประเมินความแกร่งเชิงระเบียบวิธี (Methodological Robustness) ของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของผู้สูงอายุไทย ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่

1. ผลการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจำลอง (Validation of Simulated Data)

ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ความแกร่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของประชากรสมมติ (Pseudo-Population) จำนวน N=100,000 หน่วย ที่สร้างขึ้นภายใต้ข้อสมมติการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร โดยทำการเปรียบเทียบค่าพารามิเตอร์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต้นฉบับของผู้สูงอายุจำนวน 77 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล ซึ่งผลการเปรียบเทียบปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์และข้อมูลจำลอง (N=100,000)

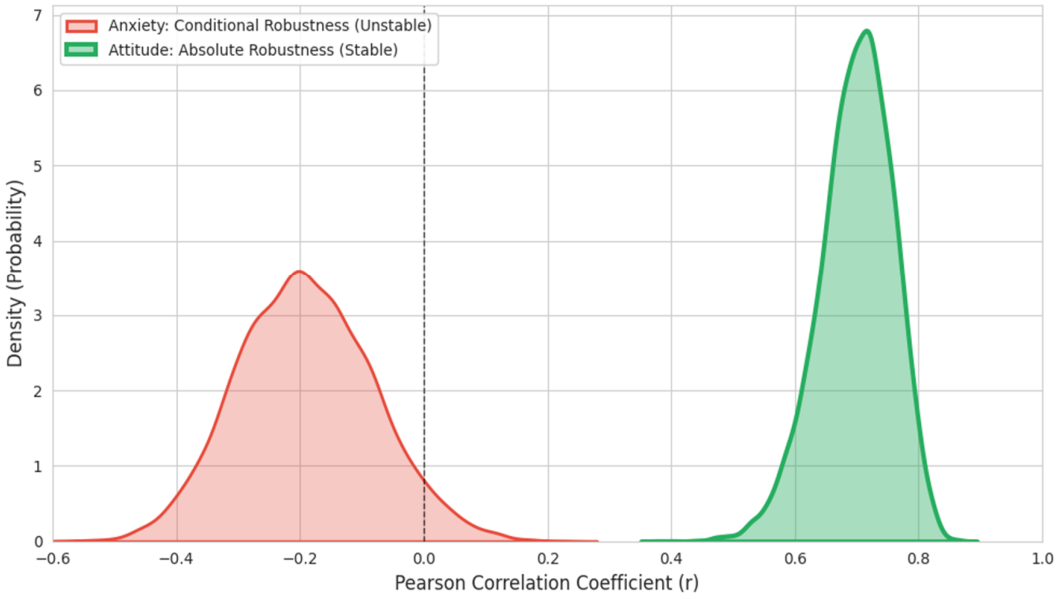
ตัวแปร (Variables)	ข้อมูลเชิงประจักษ์ (n=77)		ข้อมูลจำลอง (N=100,000)		ความคลาดเคลื่อน (Error)
	$\bar{x}$	S.D.	μ	σ	Diff (%)
ทัศนคติต่อการเรียน (Attitude)	4.83	0.63	4.83	0.63	< 0.01
ความวิตกกังวล (Anxiety)	3.56	1.17	3.56	1.17	< 0.01
ความตั้งใจเรียน (Effort)	4.70	0.71	4.70	0.71	< 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลจำลองมีค่าสถิติที่สอดคล้องกับข้อมูลจริงในระดับสูงมาก โดยมีความคลาดเคลื่อนสัมบูรณ์ (Absolute Error) น้อยกว่าร้อยละ 0.01 ในทุกตัวแปร ซึ่งบ่งชี้ (Indicate) ว่ากระบวนการจำลองข้อมูลมีความเที่ยงตรงเพียงพอสำหรับการนำไปใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเชิงทฤษฎี (Theoretical Benchmark) ในการทดสอบสมมติฐานขั้นต่อไปได้

2. ผลการวิเคราะห์ความแกร่งและความเสถียร (Robustness and Stability Analysis)

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างซ้ำแบบแทนที่ (Bootstrap Resampling) จากประชากรจำลอง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเทียบเท่ากับงานวิจัยจริง (n=77) จำนวน 10,000 รอบ เพื่อสร้างการแจกแจงความน่าจะเป็นของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งผลการจำลองปรากฏดังภาพที่ 2

Figure 2: Distribution of Correlation Coefficients (Monte Carlo Simulation)



ภาพที่ 2 การแจกแจงความหนาแน่น (Density Plot) ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากการจำลอง 10,000 รอบ เปรียบเทียบระหว่างความสัมพันธ์ของทัศนคติ (เส้นทึบ) และความวิตกกังวล (เส้นประ) กับความตั้งใจเรียนรู้

จากภาพที่ 2 และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงความน่าจะเป็น สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความเสถียรของทัศนคติ: ผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง "ทัศนคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษ" และ "ความตั้งใจเรียน" มีลักษณะ ความแกร่งในระดับสูง (High Robustness) โดยมีค่ามัธยฐานของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $r \approx 0.70$ และพบว่า เกือบทุกรอบของการจำลอง (Vast majority of simulations) ให้ค่าความสัมพันธ์ที่เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

2. ความอ่อนไหวของปัจจัยความวิตกกังวล (Sensitivity of Anxiety) : ในทางตรงกันข้าม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง "ความวิตกกังวล" และ "ความตั้งใจเรียน" แสดงลักษณะ "ความแกร่งแบบมีเงื่อนไข" (Conditional Robustness) โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ที่ $r \approx -0.19$ แต่มีช่วงความเชื่อมั่นกว้างระหว่าง [-0.45, 0.08] ลักษณะกราฟมีการกระจายตัวกว้าง (Platykurtic) และครอบคลุมช่วงค่าที่ไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ (Crosses Zero) ซึ่งผลการจำลองบ่งชี้ว่า ในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (n=77) ค่าความสัมพันธ์ของความวิตกกังวลมีความอ่อนไหวต่อความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม (Sampling Variability) สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการจำลองสถานการณ์ด้วยเทคนิคมอนติคาร์โลเพื่อประเมินเสถียรภาพของแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของผู้สูงอายุไทย ผู้วิจัยขอนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายโดยเชื่อมโยงกับกรอบทฤษฎีและงานวิจัยร่วมสมัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความแกร่งในระดับสูงของทัศนคติในฐานะแกนหลักของโครงสร้างแรงจูงใจ

ผลการวิจัยที่บ่งชี้ว่า "ทัศนคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษ" เป็นตัวแปรที่มี ความแกร่งในระดับสูง (High Robustness) และรักษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้ในสถานการณ์จำลองส่วนใหญ่ ประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Twin (2025) ที่พบว่าทัศนคติเชิงบวกทำหน้าที่เป็น "ปัจจัยพื้นฐาน" ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนความผูกพัน (Engagement) นอกจากนี้ การศึกษาของ Thepmunee and Narathakoon (2024) ยังสนับสนุนในทิศทางเดียวกันว่า ในบริบทสังคมไทย ทัศนคติที่ดีเปรียบเสมือน "ทุนทางจิตวิทยา" ที่มีความผันผวนต่ำ สำหรับผู้เรียนสูงอายุที่มีเป้าหมายเพื่อความสุขและการเข้าสังคม ทัศนคติจึงทำหน้าที่เป็นตัวแปรทำนายที่มีความแม่นยำสูงและไม่อ่อนไหวต่อความแปรปรวนของสถานการณ์

2. ความแกร่งแบบมีเงื่อนไขของความวิตกกังวลกับนัยสำคัญของขนาดตัวอย่าง

ประเด็นที่น่าสนใจเชิงวิธีวิทยาคือ การที่ "ความวิตกกังวล" แสดงลักษณะ ความแกร่งแบบมีเงื่อนไข (Conditional Robustness) และมีความไวต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างสูง ข้อค้นพบนี้มีส่วนช่วยอธิบายความคลุมเครือในงานวิจัยเดิม ที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 77 คน (n=77) ว่าอาจเกิดจากข้อจำกัดของ "อำนาจการทดสอบ" (Statistical Power) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Crosby (2025) ที่ชี้ให้เห็นว่ามาตรวัดความวิตกกังวลแบบดั้งเดิมมักมีความเปราะบางต่อบริบททางเวลา ยิ่งไปกว่านั้น Riveros Gavilanes (2020) ได้พิสูจน์ผ่านการจำลองมอนติคาร์โลและพบว่า ในการวิเคราะห์ที่มีขนาดตัวอย่างจำกัด ตัวแปรทางอารมณ์มักเกิดความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า ซึ่งสนับสนุนข้อสังเกตว่าความวิตกกังวลเป็นตัวแปรที่ต้องการขนาดตัวอย่างที่ใหญ่เพียงพอจึงจะแสดงผลได้อย่างเสถียร

3. การตรวจสอบความถูกต้องเชิงระเบียบวิธี (Methodological Cross-validation)

การนำเทคนิคการจำลองมอนติคาร์โลมาใช้ในงานวิจัยนี้ ทำหน้าที่เป็น เครื่องมือเสริมในการตรวจสอบความถูกต้อง (Methodological Cross-validation) เพื่อวัตถุประสงค์ในการแยกแยะระหว่าง "สัญญาณแท้" และ "สัญญาณรบกวน" ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Magsalay (2025) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ด้วยกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กมีความเสี่ยงที่ค่าสถิติจะไม่เป็นไปตามทฤษฎี ดังนั้น การจำลองข้อมูลซ้ำจำนวน 10,000 รอบ จึงช่วยให้นักวิจัยสามารถประเมินขอบเขตความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบได้อย่างรัดกุม อีกทั้งยังช่วยป้องกันการด่วนสรุปผลที่อาจนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายที่คลาดเคลื่อน

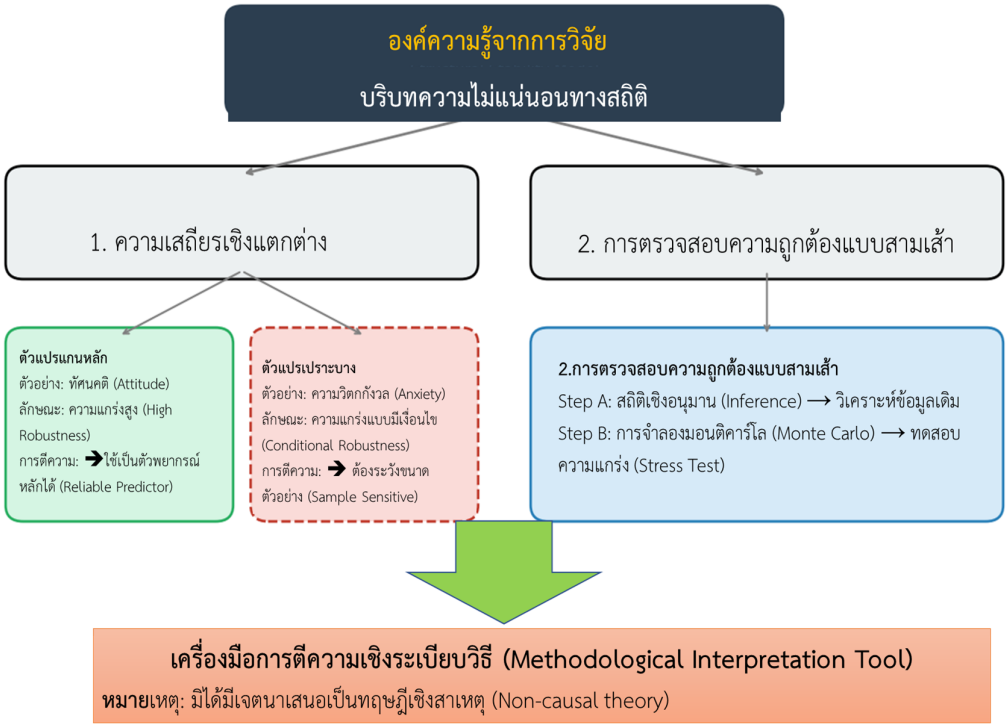
องค์ความรู้จากการวิจัย

การสังเคราะห์ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ในเชิงมโนทัศน์ที่ผู้วิจัยขอนำเสนอในฐานะ "กรอบแนวคิดเชิงการตีความความเสถียรของแรงจูงใจผู้สูงอายุ" (Interpretive Framework of Elderly Motivation Stability) ซึ่งทำหน้าที่อธิบายธรรมชาติของตัวแปรในบริบทที่มีความไม่แน่นอนทางสถิติ โดยจำแนกตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ตัวแปรแกนหลัก (Anchor Variables) ได้แก่ ทัศนคติ ซึ่งมีความแกร่งสูง เหมาะสำหรับการใช้เป็นตัวพยากรณ์หลัก

2. ตัวแปรเปราะบาง (Fragile Variables) ได้แก่ ความวิตกกังวล ซึ่งต้องระมัดระวังในการแปลผลเมื่อใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก

ทั้งนี้ กรอบแนวคิดดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตีความเชิงระเบียบวิธี มิได้มีเจตนาเสนอเป็นทฤษฎีเชิงสาเหตุ (Intended as a methodological interpretation tool, not a causal theory) รายละเอียดปรากฏดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดเชิงการตีความความเสถียรของแรงจูงใจผู้สูงอายุ (Interpretive Framework of Elderly Motivation Stability) แสดงการจำแนกประเภทตัวแปรตามระดับความแกร่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ อาจพิจารณาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกเป็นลำดับแรก เนื่องจากผลการวิจัยบ่งชี้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความแกร่งสูงและมีแนวโน้มที่จะพยากรณ์ความตั้งใจเรียนรู้ได้อย่างแม่นยำ

ผู้สอนควรตระหนักถึงธรรมชาติความแกร่งแบบมีเงื่อนไขของ "ความวิตกกังวล" ควรหลีกเลี่ยงรูปแบบการวัดประเมินผลที่สร้างความกดดันสูง และหันมาใช้กระบวนการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางใจ

สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมให้นำเทคนิคการจำลองมอนติคาร์โลมาใช้เป็น เครื่องมือเสริมทางระเบียบวิธีในการตรวจสอบความถูกต้องสำหรับงานวิจัยที่มีข้อจำกัดด้านขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อลดความเสี่ยงจากการอนุมานผลที่คลาดเคลื่อน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบโมเดลความเสถียรระหว่างกลุ่มผู้สูงอายุกับกลุ่มวัยทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าลักษณะความเปราะบางของความวิตกกังวลเป็นคุณลักษณะเฉพาะวัยหรือไม่

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการจำลองสถานการณ์ เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุที่แท้จริงว่าเหตุใดตัวแปรความวิตกกังวลจึงมีความไวสูงต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

สุเมธ กชกร และคณะ. (2568). ปัจจัยกำหนดนวัตกรรมสังคมในกลุ่มสังคมสูงวัย : กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร. **เสฏฐวิทย์ปริทัศน์,** 5 (2), 1026-1035. Available : https://so12.tci- thaijo.org/index.php/stw/article/view/2279. [2568, ตุลาคม 5].

Crosby, A. (2025). Revisiting the foreign language classroom anxiety scale. **International Journal of English Language, Education and Literature Studies,** 4 (1), 592979. https://dx.doi.org/10.22161/ijeel.4.1.5.

Fan, X. (2003). Two approaches for correcting correlation attenuation caused by measurement error : Implications for research practice. **Educational and Psychological Measurement,** 63 (6), 915-930. https://doi.org/10.1177/0013164403251319.

Klimova, B., and Pikhart, M. (2020). Current research on the impact of foreign language learning among healthy seniors on their cognitive functions from a positive psychology perspective—A systematic review. **Frontiers in Psychology,** 11, 765. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00765.

Magsalay, R. J. M. (2025). Quantifying Central Limit Theorem Convergence: A Monte Carlo Simulation Approach to Minimum Sample Size. **International Journal of Research and Innovation in Social Science,** 9, 639-644. https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.908000050.

Muthén, L. K., and Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power. **Structural Equation Modeling,** 9 (4), 599-620. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0904_8.

Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. **Advances in Health Sciences Education,** 15 (5), 625-632. https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y.

Pundit, N. (2025). Toward the promotion of lifelong learning: A study of Thai older adults’ motivation for learning English as a foreign language. **Essex Student Journal,** 16 (1), 1-35. https://doi.org/10.5526/esj.423.

Riveros Gavilanes, J. M. (2020). Low sample size and regression: A Monte Carlo approach. **Journal of Applied Economic Sciences,** 15 (67), 22-44.

Thepmunee, C., and Narathakoon, A. (2024). **Grade 9 regular program students’ motivation in learning English as a second language at a secondary demonstrative school in Bangkok, Thailand.** (Doctoral dissertation, Thammasat University). Available : http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2024/TU_2024_6421042059_21054_30677.pdf. [2025, November 12].

Twin, E. E. (2025). Motivation and Attitudes toward Learning English among Thai Students. **Journal of Asian Language Teaching and Learning (Online),** 6 (2), 57-61. Available : https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jote/article/view/2983. [2025, November 12].

การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

SELF-EFFICACY AND THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS INFLUENCING JOB SUCCESS OF EMPLOYEES IN A REAL ESTATE COMPANY IN BANGKOK

รุจิราพร คงหุ่น*, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม, รังสิมา หอมเศรษฐี และ ณัชชามน เปรมปลื้ม
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Rujiraporn Konghun*, Prachaya Piyamanotham, Rangsima Homsettee and Nuchchamon Prameplueem
Faculty of Education, Major in Industrial and Organizational Psychology, Ramkhamhaeng University
Faculty of Education, Major in Industrial and Organizational Psychology, Ramkhamhaeng University
Faculty of Education, Major in Industrial and Organizational Psychology, Ramkhamhaeng University
Faculty of Education, Major in Industrial and Organizational Psychology, Ramkhamhaeng University
*Corresponding Author E-mail : so0925928182@gmail.com
(วันที่รับบทความ : กุมภาพันธ์ 11, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : กุมภาพันธ์ 27, 2569 ; วันตอบรับบทความ : มีนาคม 2, 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสู่ความสำเร็จในงาน (2) ศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (4) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 201 คน ซึ่งได้มาจากการตอบแบบสอบถาม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในองค์กรดังกล่าวที่สามารถให้ข้อมูลได้ครบถ้วนและผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนนำมาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

(1) บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสามารถในการทำงาน และด้านการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(4) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้านความมีจิตสำนึกและความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ความสามารถของตนเอง, บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ, ความสำเร็จในงาน, บริษัทอสังหาริมทรัพย์

Abstract

This research aimed to : (1) examine the levels of self-efficacy and the Big Five personality traits contributing to job success; (2) compare job success classified by personal factors of employees in a real estate and investment company group located in Bangkok; (3) investigate the relationship between self-efficacy and the Big Five personality traits of employees in the organization; and (4)

examine the influence of self-efficacy and the Big Five personality traits on job success among employees in a real estate and investment company group in Bangkok. The sample group consisted of 201 employees from a real estate and investment company group in Bangkok. The data were collected through questionnaires, with samples selected from employees who provided complete information and whose responses passed reliability verification prior to analysis.

The results revealed that :

(1) employees with different average monthly incomes, work experience, job function categories, and job position levels demonstrated significantly different levels of job success.

(2) self-efficacy was moderately correlated with all five personality traits at a statistically significant level of .05.

(3) self-efficacy in terms of job competence and communication and relationship-building abilities had a statistically significant influence on job success at the .05 level.

(4) the Big Five personality traits—particularly conscientiousness and neuroticism—had a statistically significant influence on job success.

Keywords : Self-efficacy, Big Five Personality Traits, Job Success, Real Estate Company

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2567 ภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของไทยต้องเผชิญกับแรงกดดันจากปัจจัยลบรอบด้าน ทั้งภาวะหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูง การยกเลิกมาตรการผ่อนปรนการควบคุมสินเชื่อ (LTV) และการเพิ่มขึ้นของหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ซึ่งส่งผลให้ยอดการปฏิเสธสินเชื่อเพิ่มขึ้น เนื่องจากความเข้มงวดในการปล่อยสินเชื่อของสถาบันการเงิน (ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2567 : ออนไลน์) โดยตัวเลขการโอนกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัยสะสมในช่วง 3 ไตรมาสแรกของปีมีจำนวน 250,580 หน่วย ลดลง 7.4% จากปีก่อนหน้า ขณะที่มูลค่าการโอนกรรมสิทธิ์รวมอยู่ที่ 705,389 ล้านบาท ลดลง 8% (Muangkhai, 2024:Online])อย่างไรก็ตาม ธุรกิจที่อยู่อาศัยในกรุงเทพฯ และปริมณฑลปี 2567-2569 ยังมีแนวโน้มเติบโตอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยมีปัจจัยหนุนจากกำลังซื้อผู้บริโภคที่มีแนวโน้มฟื้นตัวตามทิศทางเศรษฐกิจไทยที่จะเติบโตในระดับ 3-4% ต่อปี การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม การเติบโตของภาคท่องเที่ยว และการเข้ามาลงทุนของชาวต่างชาติ (พัชรา กลิ่นชวนชุน, 2566 : ออนไลน์)

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและปัจจัยลบดังกล่าว ส่งผลโดยตรงต่อพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปฏิบัติงานในสภาวะที่ความต้องการตลาดชะลอตัว (DDproperty Editorial Team, 2025 : Online; รัตติกาล โสวะภาส และคณะ, 2566) การมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองจะช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (Rego, et al., 2011 : Online) นอกจากนี้ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality Traits) ยังมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในงาน (สาวิตรี ละครพล และคณะ, 2563) เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness) ความเป็นมิตร (Agreeableness) การชอบเข้าสังคม (Extraversion) และความเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) (McCrae and John, 1992 : Online ; Ude, et al., 2020)

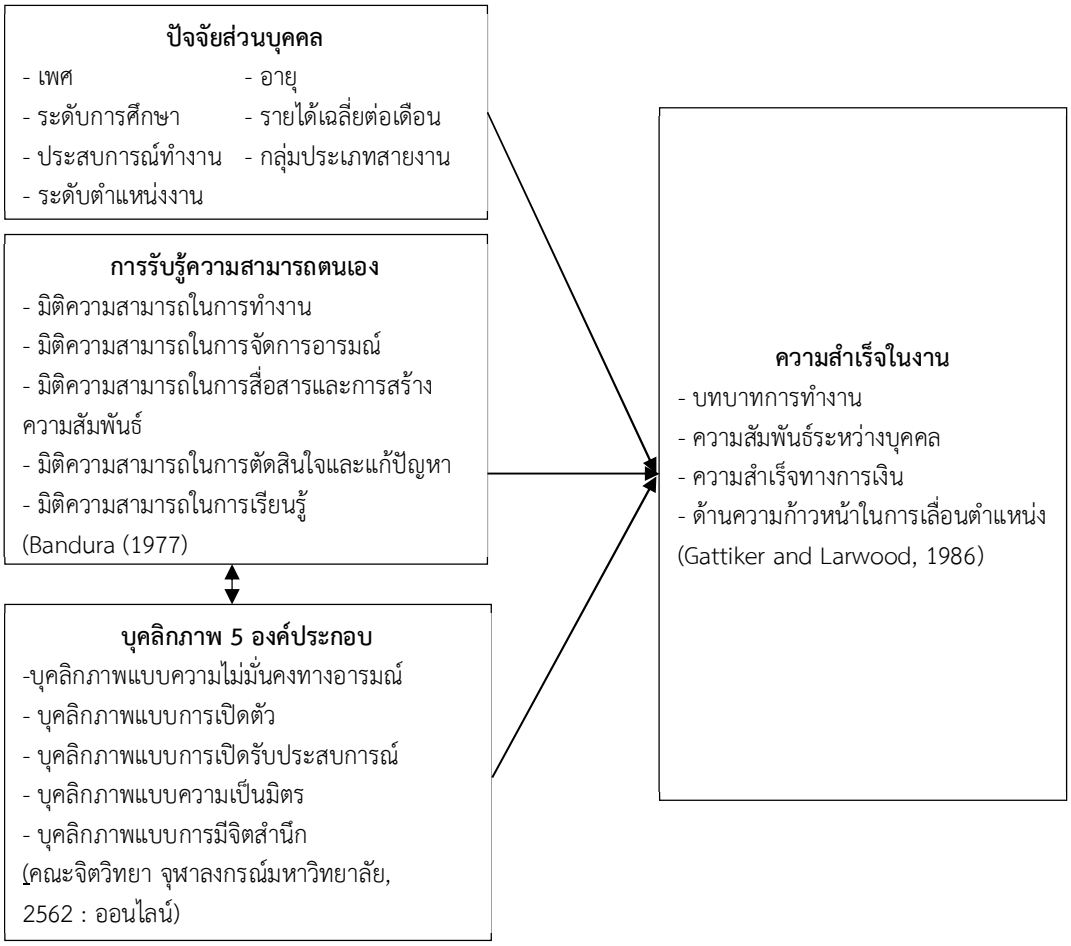
ความสำเร็จในงานไม่ได้จำกัดเพียงการบรรลุเป้าหมายทางการเงินหรือยอดขาย แต่ยังครอบคลุมถึงหลายมิติที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างรอบด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565 : ออนไลน์) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและกับลูกค้า (พิมพา หิรัญกิตติ และคณะ, 2564) การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม (Kotler and Armstrong, 2023) และการมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง (จุฑารัตน์ ชวาลวิวัฒน์วงศ์, 2562 : ออนไลน์; Setyawati, et al., 2022 : Online) ดังนั้น ความสำเร็จในงานจึงเป็นความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อย่างยั่งยืน (กนกพร บุตรงาม, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจนที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ สู่ความสำเร็จในงาน เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคลากร โดยมุ่งหวังที่จะระบุบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้และกลยุทธ์ในการส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสู่ความสำเร็จในงาน กรณีศึกษา: บริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสำเร็จในงาน ที่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงาน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 367 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973 : 1088)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{367}{1+(367 \times 0.05)^2} \approx 191.4$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยนี้คือ 191 คน

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2568 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 1,675 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักศึกษาอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 323 คน กำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ใช้ระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ได้แก่ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดอย่างเหมาะสม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) และ 3) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality)

2. ตัวแปรตาม (Dependent) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบสอบการรับรู้ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน ความสามารถในตนเอง แบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วิจัยได้นำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง มาจาก Bandura (1977) ทั้งสิ้น 24 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ มิติความสามารถในการทำงาน (Task-specific Self-Efficacy) มิติความสามารถในการจัดการอารมณ์ (Emotional Self-Efficacy) มิติความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ (Social Self-Efficacy) มิติความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (Cognitive Self-Efficacy) และมิติความสามารถในการเรียนรู้ (Academic Self-Efficacy)เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมาจาก Costa and McCrae (1992) มีข้อคำถาม 34 ข้อ ลักษณะแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จทางการเงิน และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาแบบสอบถามตามทฤษฎีของ Gattikerand Larwood (1986) จำนวน 20 ข้อเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบภาษา แล้วเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุง หาค่าอำนาจจำแนกคัดเลือกข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสูงกว่า 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 191 คน โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากบริษัทเพื่อทำการเก็บข้อมูล และแจกแบบวัดในรูปแบบ QR Code ที่สร้างจาก Google Form เพื่อง่ายต่อการเข้าถึง

ผู้วิจัยได้แจกแบบวัดให้กับบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 191 ฉบับ และเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาในการแจกและเก็บแบบวัดประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบวัดเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2554 : 13–16) ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential statistics) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation) ค่าสถิติ Independent Sample t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย โดยประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด ได้แก่ ตัวแปรอิสระจำนวนหนึ่งตัวหรือมากกว่า และตัวแปรตามเพียงหนึ่งตัว

ผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	Sig.
เพศ	T-test	0.659
อายุ	F-test	0.514
ระดับการศึกษา	F-test	0.100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.000**
ประสบการณ์ทำงาน	F-test	0.000**
กลุ่มประเภทสายงาน	F-test	0.050*
ระดับตำแหน่งงาน	F-test	0.000**

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 / ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงานและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ยกเว้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่แตกต่าง

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ						
	1.ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	2.ด้านการเปิดตัว	3.ด้านการเปิดรับประสบการณ์	4.ด้านความเป็นมิตร	5.ด้านความมีจิตสำนึก	รวม	อภิปรายผล
1. ด้านความสามารถในการทำงาน	.380**	-0.135	-0.105	.202**	.180*	.161*	ปานกลาง
2. ด้านความสามารถในการจัดการอารมณ์	.262**	.166*	.146*	.410**	.230**	.355**	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์	.477**	0.040	.165*	0.133	0.095	.301**	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	.436**	.169*	.168*	.312**	.327**	.429**	ปานกลาง
5. ด้านความสามารถในการเรียนรู้	.203**	-.151*	-.147*	.239**	.244**	0.103	ปานกลาง
รวม	.503**	0.026	0.072	.360**	.295**	.383**	ปานกลาง

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 / ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r = .383)

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.743	.316		2.347	.020*
1. ด้านความสามารถในการทำงาน	.198	.082	.192	2.423	.016*
2. ด้านความสามารถในการจัดการอารมณ์	-.036	.065	-.038	-.553	.581
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์	.294	.056	.372	5.304	.000**
4. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	.099	.081	.093	1.223	.223
5. ด้านความสามารถในการเรียนรู้	.119	.072	.123	1.656	.099
Model Summary: R= .587, R^2 = .345, Adjusted R^2 = .328 **ANOVA:** F = 20.521, p-valur = .000					

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 / ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความสามารถในการทำงาน (B = 0.198, β = 0.192, Sig. = 0.016*) และด้านความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ (B = 0.294, β = 0.372, Sig. = 0.000**) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.939	.318		2.948	.004**
1. ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	.225	.050	.281	4.528	.000**
2. ด้านการเปิดตัว	.140	.072	.142	1.942	.054
3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์	-.099	.069	-.111	-1.426	.155
4. ด้านความเป็นมิตร	-.040	.105	-.033	-.383	.702
5. ด้านการมีจิตสำนึก	.508	.107	.450	4.761	.000**
Model Summary: R= .543, R^2 = .295, Adjusted R^2 = .277 **ANOVA:** F = 16.265, p-valur = .000					

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05/ ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (B = 0.225, β = 0.281, Sig. = 0.000**) และ ด้านการมีจิตสำนึก (B = 0.508, β = 0.450, Sig. = 0.000**) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสำเร็จในงาน ที่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับศักยภาพและความสามารถเฉพาะบุคคลมากกว่าเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวัลย์ จันทะเลิศ (2562) ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกัน อายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นการวัดผลจากผลงานจริงและการบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับบุคลากรทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vuong and Nguyen (2022 : Online) ที่พบว่าการร่วมมือกัน ความสัมพันธ์ที่ดี และแรงบันดาลใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จมากกว่าปัจจัยอื่น นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในสายอาชีพอสังหาริมทรัพย์ประเมินจากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและผลงานมากกว่าระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยาภรณ์ โฮมเธาว์ และคณะ (2560) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากรายได้สะท้อนความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้มีรายได้สูงมักได้รับโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่า ในทำนองเดียวกัน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้มีประสบการณ์มากมีทักษะความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา และเครือข่ายการทำงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวัลย์ จันทะเลิศ (2562) พบว่า กลุ่มประเภทสายงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละสายมีความท้าทายและตัวชี้วัดผลงานต่างกัน โดยสายงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรายได้โดยตรงมักถูกวัดผลจากตัวเลขที่ชัดเจน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r = .383) เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่หล่อหลอมพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีบุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึกสูง (Conscientiousness) มักจะมีความรอบคอบ มีความรับผิดชอบ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดการประเมินความสามารถตนเองในเชิงบวก ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ก็มีแนวโน้มที่จะจัดการกับแรงกดดันและความเครียดได้ดี ทำให้มีความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีบุคลิกภาพในด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง ย่อมส่งผลให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแต่ละด้านเป็นตัวกำหนดทิศทางการรับรู้และความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Bandura (1997) ที่อธิบายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นกระบวนการทางปัญญาที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในบุคคล รวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของศศิภา จันทรา (2560) พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความสามารถในการทำงาน (B = 0.198, β = 0.192, Sig. = 0.016*) และด้านความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ (B = 0.294, β = 0.372, Sig. = 0.000**) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการทำงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการภาระหน้าที่และแก้ปัญหาเชิงวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเชื่อว่าตนเองมีทักษะและศักยภาพเพียงพอ ก็จะเกิดแรงจูงใจภายในในการพัฒนาผลงานและบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ในขณะเดียวกัน ความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ยังถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถประสานงาน สร้างความร่วมมือ และลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้มากยิ่งขึ้น ปัจจัยทั้งสองนี้จึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการรับรู้ศักยภาพตนเองกับผลลัพธ์ของงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสะท้อนว่าความเชื่อมั่นในทักษะการทำงานและการสื่อสารของบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Batool, et al. (2025) ที่พบว่า ความสามารถในการทำงานตนเอง (Self-Efficacy) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความสำเร็จในงาน (Career Success) นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปร Thriving ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (Learning) และความมีชีวิตชีวา (Vitality) มีบทบาทเป็นกลไกเชื่อม (Mediation) ระหว่าง Self-Efficacy กับผลลัพธ์การทำงาน ทำให้ความสามารถในการทำงานของบุคคลไม่เพียงแต่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงขับเคลื่อนภายในเพื่อเพิ่มคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนอีกด้วย

4. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (B = 0.225, β = 0.281, Sig. = 0.000**) และ ด้านการมีจิตสำนึก (B = 0.508, β = 0.450, Sig. = 0.000**) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ส่งผลต่อวิธีการที่บุคลากรรับมือกับแรงกดดัน ความวิตกกังวล และความเครียดในการทำงาน หากบุคลากรสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ย่อมช่วยให้การตัดสินใจ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะเดียวกัน บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกถือเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และการทำงานอย่างมีระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเฉพาะในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและความน่าเชื่อถือสูง ดังนั้น บุคลากรที่สามารถควบคุมอารมณ์และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างชัดเจน ย่อมมีแนวโน้มบรรลุความสำเร็จในงานสูงกว่าเพื่อนร่วมงานที่ขาดคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Liu (2024 : Online) พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำซึ่งถือเป็นตัวแปรหนึ่งในความสำเร็จในการทำงาน และยังสอดคล้องกับรุ่งอรุณ วัฒยากร (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับคุณลักษณะพึงประสงค์เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียนนายร้อย และยังแตกต่างไปตามประสบการณ์การอบรมเลี้ยงดูและเหตุผลส่วนบุคคลในการเลือกเข้าศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

องค์กรควรพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการทำงาน การสื่อสาร และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้จากการทำงานจริงผ่านการให้คำปรึกษาและการแนะนำจากหัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มศักยภาพในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยกระดับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรในด้านที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะความมีวินัยและความรับผิดชอบ ความเป็นมิตร และความเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ ผ่านกิจกรรมเชิงพัฒนา เช่น เวิร์กชอป Soft Skills การทำงานเป็นทีม และการอบรมทักษะการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในที่ทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ประกอบกับการสร้างสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพและประสบความสำเร็จได้อย่างเต็มที่ โดยออกแบบโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถ จัดระบบพี่เลี้ยงหรือการให้คำปรึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงจัดระบบการให้รางวัลและการยกย่องผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในมิติ "ความสามารถในการทำงาน" อยู่ในระดับสูงที่สุด ในขณะที่มิติด้านการจัดการอารมณ์และการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า สะท้อนว่าบุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานเชิงเทคนิค แต่ยังมีข้อจำกัดในทักษะทางอารมณ์และสังคม งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างมิติย่อยกับความสำเร็จในงาน และพิจารณาเพิ่มตัวแปรส่งผ่าน เช่น ความฉลาดทางอารมณ์หรือพฤติกรรมการสื่อสาร เพื่ออธิบายกลไกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานอย่างครอบคลุม นอกจากนี้ แม้ผลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และความสำเร็จในงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง แต่ยังไม่สามารถยืนยันความเป็นเหตุและผลได้ชัดเจน ดังนั้น งานวิจัยครั้งต่อไปควรใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อความสำเร็จในงานผ่านตัวแปรส่งผ่าง เช่น ความพึงพอใจในงานหรือพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ยิ่งไปกว่านั้น จากการที่ค่าเฉลี่ยภาพรวมของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าบุคลากรในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อาจมีการพัฒนาบุคลิกภาพแต่ละด้านไม่เท่ากัน ซึ่งอาจสัมพันธ์กับลักษณะอุตสาหกรรมหรือวัฒนธรรมองค์กร การวิจัยครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบกับองค์กรในอุตสาหกรรมอื่น เช่น ธุรกิจการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการบริการ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนกพร บุตรงาม. (ม.ป.ป.). **ความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรน่า-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** [Online]. Available : https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat18 /6314060104.pdf. [2569, กุมภาพันธ์ 11].

กฤตยาภรณ์ โฮมเธาว์ และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน). ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 14 : ตามรอยพระยุคลบาท เกษตรศาสตร์กำแพงแสน** (หน้า 2168–2182). นครปฐม : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2562). **Big 5 Personality Factors – บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ.** [Online]. Available : https://psy.chula.ac.th/th/feature-articles/big-5-personality-factors/. [2569, มกราคม 10].

จุฑารัตน์ ชวาลวิวัฒน์วงศ์. (2562). **กรณีศึกษาเส้นทางสายอาชีพของผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลและสายงานลูกค้าธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. [Online]. Available : https://ethesisarchive.library.tu.ac.th//thesis/2019/TU_2019_6102010219_11172_11586.pdf. [2569, มกราคม 10].

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. [Online]. Available : https://so04.tci-thaijo.org/index.php/InnovationStou/article/view/269964. [2569, มกราคม 10].

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2554). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาระเบียบวิธีวิจัยและสถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

พัชรา กลิ่นชวนชุน. (2566). **แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567-2569: ธุรกิจที่อยู่อาศัยในกรุงเทพฯ และปริมณฑล.** [Online]. Available : Krungsri Simple. https://www.krungsri.com/th/

research/industry/industry-outlook/real-estate/housing-in-bmr/io/housing-in-bmr-2024-2026. [2569, มกราคม 10].

พิมพา หิรัญกิตติ และคณะ. (2564). สมรรถนะด้านการตลาดที่จำเป็นของพนักงานการตลาด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น,** 3 (2), 27-42.

รัตติกาล โสวะภาส และคณะ. (2566). กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัย. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, 8 (2), 122-139.

รุ่งอรุณ วัฒนากร. (2023). การศึกษาบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน นายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ CRMA**, 10 (1), 16-28.

วิภาวัลย์ จันทะเลิศ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิต ซอฟต์แวร์.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิกา จันทรา. (2560). **ผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพห้าลักษณะต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านคณิตศาสตร์ของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: การวิเคราะห์กลุ่มพฤติกรรม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). **อสังหาฯ โค้งสุดท้ายยังวิกฤติหนักรอบทศวรรษ! 'รีเจกต์เรต-ดอกเบี้ย-น้ำท่วม' ทุบตลาดติดลบ 20%. ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์.** [Online]. Available : https://www.reic.or.th/News/RealEstate/469081. [2569, มกราคม 10].

สาวิตรี ละครพล และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงานขาย สำหรับองค์การธุรกิจผลิตยาแผนปัจจุบันในประเทศไทย. **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 3 (3), 39-53.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review,** 84 (2), 191-215.

Batool, F., et al. (2025). Role of Self-Efficacy in Job Performance and Career Success : Thriving as a bridge to Sustainable growth. **International Review of Management and Business Research**, 14 (1), 30-37.

Costa, P. T., Jr., and McCrae, R. R. (1992). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual**. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.

DDproperty Editorial Team. (2025). **ผลประกอบการบริษัทอสังหาฯ มหาชนปี 2567 หดตัวตามภาวะเศรษฐกิจ. DDproperty**. [Online]. Available : https://www.ddproperty.com/คู่มือซื้อขาย/ผลประกอบการบริษัทอสังหาฯ-มหาชนปี-67-หดตัวตามภาวะเศรษฐกิจ-84141. [2569, มกราคม 10].

Gattiker, U., and Larwood, L. (1986). Subjective Career Success : A Study of Managers and Support Personnel. **Journal of Business and Psychology**, 1, 78-94.

Kotler, P., and Armstrong, G. (2023). **Principles of Marketing.** Global ed., 19th ed. Pearson.

Liu, W. S. (2024). The Decision Behaviour Evaluation of Interrelationships among Personality, Transformational Leadership, Leadership Self-Efficacy, and Commitment for E-Commerce Administrative Managers. **Economics**, 18 (1). https://doi.org/10.1515/econ-2022-0069.

McCrae, R. R., and John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. **Journal of Personality**, 60 (2), 175–215. doi: 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x.

Muangkhai, C. (2024). ยอดโอนกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัยสะสม 3 ไตรมาสอาคารชุด-แนวราบลด-7.4%เหลือ 250,580 ยูนิต | Prop2Morrow บ้าน คอนโด ข่าวอสังหาฯ. Prop2Morrow. [Online]. Available : https://prop2morrow.com/845097/. [2569, มกราคม 10].

Rego, A., et al. (2011). Retail employees' self-efficacy and hope predicting their positive affect and creativity. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 21 (6), 923–945. https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.610891.

Setyawati, N. W., et al. (2022). Career development, motivation and promotion on employee performance. **East Asian Journal of Multidisciplinary Research**, 1 (9), 1957–1970. https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i9.1453.

Ude, A. O., et al. (2020). Collaborative Management and Performance of Real Estate Companies inEnugu Metropolis, Enugu State, Nigeria. **IAA Journal of Management**, 6 (1), 41-60.

Vuong, T. D. N., and Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic review. **Sustainability**, 14 (21), 14017. https://doi.org/10.3390/su142114017.

Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 3rd Edition, Harper and Row, New York.

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่

THE RELATIONSHIP BETWEEN DIGITAL STRESS AND MARKETING PERFORMANCE OF NEW GENERATION MARKETERS

บุญยวีร์ เกงขุนทด*, รัชนิวรรณ อินละดม, น้ำผึ้ง พลับนิล และ อมรรัตน์ ทับทิมศรี
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Bunyawee Kengkhuntod*, Ratchaniwan Inladom, Namphung Plabnil and Amornrat Tubtimsri
Faculty of Business Administration, North Bangkok University,
Faculty of Business Administration, North Bangkok University,
Faculty of Business Administration, North Bangkok University and
Faculty of Business Administration, North Bangkok University
*Corresponding Author E-mail : bunyawee.ke@northbkk.ac.th
(วันที่รับบทความ : กุมภาพันธ์ 24, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : มีนาคม 20, 2569 ; วันตอบรับบทความ : มีนาคม 23, 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทดสอบความสัมพันธ์ และ 2) ศึกษาผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Technostress) ที่มีต่อประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นนักการตลาดรุ่นใหม่ จำนวน 242 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลแบบสำมะโน (Census) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล ในมิติด้านการรุกรานทางเทคโนโลยี (Techno-invasion) ด้านความซับซ้อนของเครื่องมือ (Techno-complexity) และด้านความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Techno-uncertainty) มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่า แม้เทคโนโลยีดิจิทัลจะก่อให้เกิดแรงกดดันและความท้าทาย แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นตัวกระตุ้นให้นักการตลาดเร่งพัฒนาทักษะ เรียนรู้เครื่องมือใหม่ ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้ผลการดำเนินงานทางการตลาดสูงขึ้น

2) ความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล ในมิติด้านภาวะข้อมูลล้นเกิน (Information Overload) ไม่มีความสัมพันธ์และไม่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพทางการตลาดอย่างมีนัยสำคัญ ชี้ให้เห็นว่าการได้รับข้อมูลปริมาณมากเกินไปจากเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้ช่วยส่งเสริมการทำงาน แต่อาจก่อให้เกิดความสับสน ความเหนื่อยล้า หรือลดทอนประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลเสียต่อภาพรวมของผลการดำเนินงานทางการตลาด

คำสำคัญ : ความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล, ประสิทธิภาพทางการตลาด, นักการตลาดรุ่นใหม่

Abstract

The purposes of this research were : 1) to test the relationship and 2) to study the impact of technostress on the marketing effectiveness of new-generation marketers. This study employed a quantitative research design with a sample of 242 new-generation marketers, using a census of the entire population. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, multiple correlation, and multiple regression analysis.

The results revealed that :

1) Three dimensions of technostress—techno-invasion, techno-complexity, and techno-uncertainty—had a statistically significant positive relationship and impact on the marketing effectiveness of new-generation marketers at the 0.05 level. This indicates that while digital

technology creates pressure, it also stimulates marketers to develop skills, learn new tools, and adapt strategies, leading to improved marketing performance.

2) Information overload did not have a significant positive relationship or impact on marketing effectiveness. This suggests that excessive information may cause confusion, fatigue, or reduced decision-making efficiency, thus failing to contribute positively to overall marketing performance.
Keywords : Technostress, Marketing Effectiveness, New-Generation Marketers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน งานวิจัยทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับความเครียดจากเทคโนโลยีชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาเชิงลบกับเทคโนโลยีปรากฏในสองรูปแบบหลัก ได้แก่ ความวิตกกังวลจากการทำความเข้าใจหรือใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการยึดติดหรือเสพติดเทคโนโลยีมากเกินไป ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดดังกล่าวประกอบด้วย การถูกรุกรานจากเทคโนโลยี ความซับซ้อน ความไม่น่าเชื่อถือ ความไม่มั่นคงจากการเปลี่ยนแปลงระบบ รวมถึงภาวะข้อมูลล้นเกินและการเชื่อมต่อกับอุปกรณ์ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เกิดอาการเครียดทั้งทางกาย อารมณ์ และจิตใจ ความเครียดประเภทนี้แตกต่างจากความเครียดแบบดั้งเดิม เนื่องจากมีรากฐานมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยตรง (กลุ่มบริษัทเอเดคโค, 2564 : ออนไลน์)

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลทำให้องค์กรธุรกิจทั่วโลกนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ทางการตลาด ไม่ว่าจะเป็นสื่อสังคมออนไลน์ ระบบวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าแบบเรียลไทม์ การตลาดอัตโนมัติ หรือปัญญาประดิษฐ์ เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและความสามารถในการแข่งขัน แต่อีกด้านหนึ่งกลับสร้างแรงกดดันทางจิตวิทยาแก่บุคลากร โดยเฉพาะภาวะ “ความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล” ซึ่งงานของ Ragu-Nathan, et al. (2008) ชี้ว่าความซับซ้อนของเทคโนโลยี ความคาดหวังในการตอบสนองที่รวดเร็ว และปริมาณข้อมูลที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ล้วนส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

แนวคิดเรื่อง Technostress ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดย Tarafdar, et al. (2007; 2010) ผ่านกรอบ “Technostress Creators” ซึ่งอธิบายปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การรุกรานทางเทคโนโลยี (Techno-invasion) ที่ทำให้เส้นแบ่งงานกับชีวิตส่วนตัวเลือนราง ความซับซ้อนของเครื่องมือ (Techno-complexity) ที่ต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ตลอดเวลา ความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Techno-uncertainty) และภาวะข้อมูลล้นเกิน (Information Overload) งานวิจัยของ Ayyagari, et al. (2011) สนับสนุนว่าปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทางความคิด ความเครียดสะสม และประสิทธิภาพที่ลดลง โดยเฉพาะในงานการตลาดที่ต้องอาศัยความรวดเร็ว การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก และการตอบสนองลูกค้าแบบทันทีทันใด ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะสมองล้าและหมดไฟได้ในขณะเดียวกัน ส่วนแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพทางการตลาดในหนังสือ Marketing Metrics : The Definitive Guide to Measuring Marketing Performance (Farris, et al., 2010) ชี้ว่าการตลาดที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน ตามหลัก “What gets measured gets managed” โดยองค์กรควรกำหนดตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงการดำเนินงาน กับผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์และผลตอบแทนทางการเงินครอบคลุมทั้งมิติ ด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการ และการแข่งขัน เพื่อสะท้อนความสามารถในการควบคุมต้นทุนใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล จึงไม่ใช่เพียงประเด็นด้านสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงาน แต่เป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่อาจกระทบความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโดยตรง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่ จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาแนวทางบริหารจัดการเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนในระยะยาว

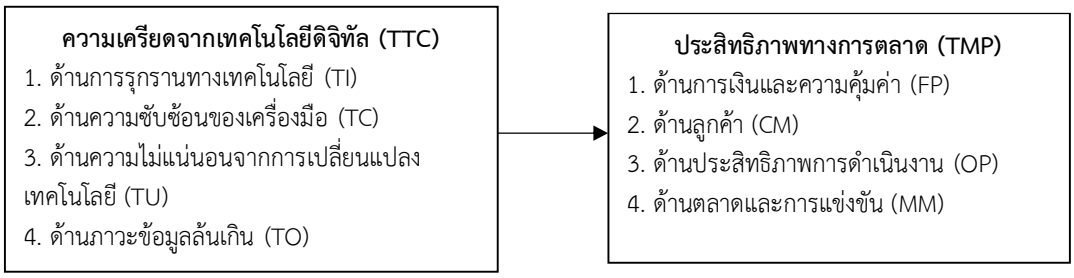
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่

2. เพื่อทดสอบผลกระทบความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย ได้ประยุกต์กรอบแนวคิดด้านความเครียดจากเทคโนโลยีของ Tarafdar, et al. (2007; 2010) และแนวคิดประสิทธิภาพทางการตลาดของ Farris, et al. (2010) เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่

2. ความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในบทความวิจัยนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักการตลาดรุ่นใหม่ จำนวน 472 คน (กลุ่มชมรมนักการรุ่นใหม่ Young Marketing Executive (ZYME), 2568 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสำมะโน (Census) โดยไม่สุ่มตัวอย่างเนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก และสามารถเข้าถึงได้ทั้งหมด

ตัวแปร

การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการตลาด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักการตลาดรุ่นใหม่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการรุกรานทางเทคโนโลยี 2) ด้านความซับซ้อนของเครื่องมือ 3) ด้านความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และ 4) ด้านภาวะข้อมูลล้นเกิน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพทางการตลาด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเงินและความคุ้มค่า 2) ด้านลูกค้า3) ด้านกระบวนการดำเนินงาน และ 4) ด้านตลาดและการแข่งขัน

โดยในตอนที่ 2, 3 กำหนดค่าของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ดังนี้ 5 4 3 2 และ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ จากนั้น

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวิจัยครั้งนี้เริ่มจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดตัวแปรและนิยามเชิงปฏิบัติการจากนั้นพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยและจัดทำข้อคำถามตามตัวแปรที่กำหนดแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อประเมินความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า ค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง จำนวน 30 คนเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.886–0.976 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ตามเกณฑ์ของ Hair, et al. (2006) จึงสรุปได้ว่า เครื่องมือมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างนักการตลาดรุ่นใหม่โดยสร้างแบบสอบถามแบบOnlineตรวจสอบความสมบูรณ์ความครบถ้วนในเนื้อหาผ่านการใช้งานแอปพลิเคชัน Google Formเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามลงในกลุ่มชมรมนักการรุ่นใหม่ Young Marketing Executive (ZYME) ได้รับตอบกลับมาทั้งหมด จำนวน 242 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 51.27 (242× 100 ÷ 472) เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, et al. (2001) ได้เสนอว่าแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับมาอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้และเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการถดถอยแบบพหุคูณทดสอบความสัมพันธ์ของความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่ ซึ่งเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการTTC} = \beta_0 + \beta_1 TI + \beta_2 TC + \beta_3 TU + \beta_4 TO + e$$

เมื่อ TTC แทน ประยุกต์ใช้ Generative AI
TI แทน ประยุกต์ใช้ Generative AIด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก
TC แทน ประยุกต์ใช้ Generative AI ด้านการตรวจสอบเอกสารอัตโนมัติ
TU แทน ประยุกต์ใช้ Generative AIด้านการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงวิชาชีพ
TO แทน ประยุกต์ใช้ Generative AIด้านการสื่อสารและการจัดทำรายงาน
e แทน ค่าความเคลื่อนของการพยากรณ์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่ผลการวิจัยดังตาราง 1–2

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพทางการตลาด โดยรวมของนักการตลาดรุ่นใหม่

ตัวแปร	TTC	TI	TC	TU	TO	VIFs
$\overline{X}$	3.94	4.38	4.06	4.11	4.27	
S.D	0.58	0.61	0.75	0.75	0.67	
TTC		0.668*	0.725*	0.666*	0.527*	
TI			0.739*	0.591*	0.615*	2.323
TC				0.675*	0.716*	3.158
TU					0.648*	2.085
TO						2.328

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ตัวแปรอิสระในแต่ละมิติมีความสัมพันธ์กันในระดับหนึ่ง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) ได้ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบปัญหาดังกล่าวด้วยการพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ผลการทดสอบพบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ระหว่าง 2.085–3.158 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ 10 ตามแนวทางของ Black (2006) จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อความแม่นยำของแบบจำลองถดถอย จากนั้นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละด้านกับตัวแปรตามด้านประสิทธิภาพทางการตลาด พบว่า ทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จทางการตลาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.527–0.725 แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ตั้งแต่ปานกลางถึงค่อนข้างสูง

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยประสิทธิภาพทางการตลาด โดยรวมของนักการตลาดรุ่นใหม่

ความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัล (TTC)	ประสิทธิภาพทางการตลาด (TMC)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.058	0.183	5.786*	<0.0001
1. ด้านการรุกรานทางเทคโนโลยี (TI)	0.240	0.059	4.104*	<0.0001
2. ด้านความซับซ้อนของเครื่องมือ (TC)	0.322	0.055	5.844*	<0.0001
3. ด้านความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (TU)	0.249	0.045	5.552*	<0.0001
4. ด้านภาวะข้อมูลล้นเกิน (TO)	-0.119	0.053	-2.238*	0.026
F = 94.489p <0.0001 Adj R^2= 0.608				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตาราง 2 พบว่า ความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการรุกรานทางเทคโนโลยี ด้านความซับซ้อนของเครื่องมือ และด้านความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพทางการตลาดโดยรวม ของของนักการตลาดรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะข้อมูลล้นเกิน ส่งผลกระทบเชิงลบ (Negative Impact) กับประสิทธิภาพทางการตลาดโดยรวมของนักการตลาดรุ่นใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

ความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการรุกรานทางเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพทางการตลาดของของนักการตลาดรุ่นใหม่ เมื่อระดับการรับรู้การเชื่อมต่อทางเทคโนโลยีและการเข้าถึงงานตลอดเวลาเพิ่มขึ้นส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพทางการตลาดเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งในด้านการดำเนินงานความ

รวดเร็วในการตอบสนองและผลลัพธ์ทางการตลาดสอดคล้องกับงานวิจัยของจุล ธนศรีวณิชชัย และคณะ (2568) ที่พบว่า ความเครียดทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงบวกต่อระดับภาวะหมดไฟ กล่าวคือ ยิ่งมีแรงกดดันจากการใช้เทคโนโลยีสูง ยิ่งเพิ่มโอกาสเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์และความเหนื่อยล้าในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อความเครียดทางเทคโนโลยีและความขัดแย้งเกิดร่วมกันจะยิ่งเสริมผลกระทบต่อภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mark, et al. (2008) พบว่า การถูกรบกวนจากเทคโนโลยีและการสลับงานบ่อยครั้ง ส่งผลให้ระดับความเครียดเพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพการทำงานลดลง

ความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัลด้านความซับซ้อนของเครื่องมือมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพทางการตลาดของของนักการตลาดรุ่นใหม่ เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความซับซ้อนของเครื่องมือดิจิทัลและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้น กลับส่งผลให้เกิดการเรียนรู้การปรับตัวและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานทางการตลาด ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของประสิทธิภาพที่สูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัชพล ตุเนกคุณ และอรพรรณ คงไหม่ (2565) พบว่า Technostress ประกอบด้วยมิติสำคัญได้แก่ความซับซ้อนของเทคโนโลยี (Techno-complexity) การถูกรบกวนจากเทคโนโลยี (Techno-invasion) และภาระงานล้นเกินจากเทคโนโลยี (Techno-overload) ซึ่งส่งผลต่อความตึงเครียดในการทำงานของพนักงาน ขณะเดียวกันปัจจัยยับยั้งความเครียดเช่นการสนับสนุนด้านเทคนิคจากองค์กรการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำที่ชัดเจนช่วยลดระดับ technostress ได้อย่างมีนัยสำคัญคล้องกับงานวิจัยของ Joo, et al. (2016) ซึ่งพบว่า การรับรู้ความท้าทายจากเทคโนโลยีและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใช้งานรุ่นใหม่ที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้เครื่องมือดิจิทัลความซับซ้อนจึงมิได้เป็นอุปสรรค หากแต่เป็นโอกาสในการยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพ

ความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัลด้านความไม่แน่นอน จากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพทางการตลาดของของนักการตลาดรุ่นใหม่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรืออัปเดตเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง แม้จะก่อให้เกิดแรงกดดันในการปรับตัว แต่กลับกระตุ้นให้นักการตลาดพัฒนาทักษะเรียนรู้เครื่องมือใหม่ และปรับกลยุทธ์ให้ทันสมัยส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานทางการตลาดเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tu, et al. (2025) พบว่า ปัจจัยที่สร้างความเครียดจากเทคโนโลยี (Technostress creators) มีผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของการทำงานรวมถึง Work performance ของครู STEM ซึ่งสะท้อนว่า แม้ความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยีจะสร้างแรงกดดัน แต่การมีทรัพยากรสนับสนุนและกลไกในองค์กร สามารถช่วยมอบผลลัพธ์ที่ดีต่อ Performance ได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kunimozhi และ Buvaneswari (2023) พบว่า Techno-complexity ส่งผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ Techno-uncertainty มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานสะท้อนว่าความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี มีบทบาทต่อพฤติกรรมการทำงาน เสนอให้องค์กรสนับสนุนการฝึกอบรมและการจัดการความเครียดด้านเทคโนโลยี เพื่อรักษาและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ความเครียดเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะข้อมูลล้นเกิน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่ แม้ว่าปริมาณข้อมูลที่มากเกินไปจะเป็นลักษณะหนึ่งของสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล แต่ระดับการรับรู้ภาวะข้อมูลล้นเกินไม่ได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานทางการตลาดเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด สอดคล้องงานวิจัยของ Ramadhan (2025) พบว่า Digital stress มีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อแรงกดดันจากงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งาน ICT เพิ่มขึ้นประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง โดยผลนี้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงาน มีความสำคัญในการลดผลกระทบเชิงลบของความเครียดจากเทคโนโลยีต่อการทำงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าความเครียดจากเทคโนโลยีดิจิทัล มีทั้งผลเชิงลบและเชิงบวกต่อประสิทธิภาพทางการตลาดของนักการตลาดรุ่นใหม่ โดยเฉพาะความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Techno-uncertainty) แม้สร้างแรงกดดันในการปรับตัว แต่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลได้ หากนักการตลาดมีความสามารถในการปรับตัวและมีทัศนคติเชิงบวกต่อเทคโนโลยี ความเครียดดังกล่าว จะกลายเป็น

แรงผลักดันเชิงท้าทาย (Challenge stressor) ที่ช่วยเสริมสร้างนวัตกรรม และการปรับกลยุทธ์ทางการตลาด อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การฝึกอบรมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีบทบาทสำคัญในการกำกับให้ความเครียดทางเทคโนโลยี ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานทางการตลาดในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรควรจัดอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้นักการตลาดสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนความเครียดให้เป็นแรงผลักดันเชิงบวก

1.2 ควรสร้างระบบสนับสนุนด้านเทคนิค และที่ปรึกษาภายในองค์กร เช่น Digital mentor หรือทีมสนับสนุน IT เพื่อลดความวิตกกังวลจากการอัปเดตเทคโนโลยีใหม่

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรม และการเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทดลองใช้เครื่องมือการตลาดดิจิทัลใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของตัวแปรกำกับ เช่น ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล หรือวัฒนธรรมองค์กรว่ามีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง Technostress กับประสิทธิภาพทางการตลาดอย่างไร

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังนักการตลาดในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีในบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) หรือการศึกษาเชิงระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อให้เข้าใจพัฒนาการของความเครียดจากเทคโนโลยี และผลต่อประสิทธิภาพในระยะยาวอย่างลึกซึ้ง

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มบริษัทเอเดคโค. (2564). **ความเครียดจากเทคโนโลยีคืออะไร และคุณจะจัดการกับมันได้อย่างไร**. [Online]. Available : https://www.adeccogroup.com/our-thinking/articles-and-editorials/what-is-technostress-and-how-you-can-manage-it. [2568, ตุลาคม 9].

กลุ่มชมรมนักการรุ่นใหม่. (2568). Young Marketing Executive (ZYME). **สมาชิกนักการตลาดรุ่นใหม่**. [Online]. Available : https://www.facebook.com/groups/130244340338833/. [2568, ตุลาคม 9].

จุล ธนศรีวณิชชัย และคณะ. (2568). ผลกระทบของความเครียดทางเทคโนโลยีและความขัดแย้งภายในองค์กรต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย. **วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์**, 19 (30), 1-25.

นัชพล ตุเนกคุณ และอรพรรณ คงไหม่. (2565). องค์ประกอบของความเครียดจากเทคโนโลยีและปัจจัยยับยั้งความเครียดจากเทคโนโลยีในการทำงานจากที่บ้าน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมธนาคาร. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต**, 18 (1), 179-194.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : บุญศิริ.

Aaker, D. A., et al. (2001). **Marketing research**. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.

Ayyagari, R., et al. (2011). Technostress : Technological antecedents and implications. **MIS Quarterly**, 35 (4), 831-858.

Black, K. (2006). **Business statistics for contemporary decision making**. 4th ed. John Wiley & Sons.

Farris, P. W., et al. (2010). **Marketing metrics: The definitive guide to measuring marketing performance**. Pearson Education.

Hair, J. F., et al. (2006). **Multivariate data analysis**. 6th ed. Pearson.

Joo, Y. J., et al. (2016). Factors influencing preservice teachers' intention to use technology : TPACK, teacher self-efficacy, and technology acceptance model. **Educational Technology & Society,** 19 (3), 151-162.

Kunimozhi, and Buvaneswari. (2023). Exploring the impact of techno-complexity and techno-uncertainty on academic staff's job performance in the era of social networking stressors. **Business Management and Strategy,** 14 (2), 330-345. https://doi.org/10.5296/bms.v14i2.21555.

Mark, G., et al. (2008). The cost of interrupted work : More speed and stress. In **Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems,** (pp. 107-110). Florence, Italy.

Ragu-Nathan, T. S., et al. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations : Conceptual development and empirical validation. **Information Systems Research,** 19 (4), 417-433.

Ramadhan, J. N. (2025). Digital stress and performance : The role of supervisor support and technology. **JurnalPsikologi,** 52 (3). https://doi.org/10.22146/jpsi.91139.

Tarafdar, M., et al. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. **Journal of Management Information Systems,** 24 (1), 301-328.

_____. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. **Journal of Management Information Systems,** 27 (3), 303-334.

Tu, L., et al. (2025). Technostress, burnout, and job satisfaction : An empirical study of STEM teachers' well-being and performance. **Behavioral Sciences,** 15 (7), 992. https://doi.org/10.3390/bs15070992.

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, QUALITY OF WORK LIFE, AND JOB SATISFACTION AMONG PUBLIC INFORMATION SERVICES EMPLOYEES IN A GOVERNMENT AGENCY IN BANGKOK

อริสา แสงสุวรรณ์* และ ปรัชญา ปิยะมโนธรรม

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Arisa Sangsuwan* and Pratchaya Piyamanotham

Graduate student in the Master of Science Program in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University and the Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

*Corresponding Author E-mail : 6612672002@rumail.ru.ac.th

(วันที่รับบทความ : มีนาคม 10, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : มีนาคม 24, 2569 ; วันตอบรับบทความ : มีนาคม 26, 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน ซึ่งได้จากการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก เท่ากับ .178 และ .048 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานได้รับการส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง ส่งผลให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่ถ้าหากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำ จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง เช่นเดียวกับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงอาจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอาจส่งผลให้ลดความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้การสนับสนุน ดูแล และเห็นคุณค่าของตน เป็นแรงเสริมเชิงบวกที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและทุ่มเทต่อองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ ความสุข และความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงาน

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) To examine the levels of job satisfaction, perceived organizational support, and quality of work life among public information service employees in a

government agency in Bangkok. 2) to examine the relationship between perceived organizational support, quality of work life, and job satisfaction among public information service employees in a government agency in Bangkok. The research sample consisted of 160 public information service employees from a government agency in Bangkok, selected through convenience sampling. A questionnaire was used as the instrument for data collection. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results indicated that:

1) The overall levels of job satisfaction, perceived organizational support, and quality of work life among the employees were at a high level.

2) Perceived organizational support and employees' job satisfaction is at a higher level, and quality of work life is at a moderate level. were significantly correlated with at the .05 level, with significantly positively correlated correlation coefficients of .178 and .048, respectively. The findings indicate that higher levels of perceived organizational support are associated with higher job satisfaction among employees, whereas lower levels of perceived organizational support are associated with lower job satisfaction. Similarly, employees with a higher level of quality of work life tend to report higher job satisfaction, while those with a lower level of quality of work life tend to report lower job satisfaction. These results suggest that when employees perceive that the organization provides support, care, and recognition of their value, it serves as a positive reinforcement that enhances their sense of worth and commitment to the organization. Consequently, this contributes to higher job satisfaction and plays an important role in promoting employees' motivation, quality of work life, and job satisfaction.

Keywords : Organizational Support, Quality of Work Life, Job Satisfaction

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานแต่ละองค์กรในปัจจุบันนี้ ทรัพยากรบุคคลถือว่ามีความสำคัญและมีค่าที่สุดต่อองค์กร เพราะพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน คือ ผู้ที่สร้างสรรค์ผลงานและกิจกรรมภายในองค์กรสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพื่อให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด และยังเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร มีการจัดพนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน โดยนำมาซึ่งความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในองค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังของพนักงานในองค์กรแห่งนั้น อาจมีสาเหตุประการหนึ่ง คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งสาเหตุนี้ผู้บริหารทุกระดับควรที่จะให้ความสนใจ เพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ปรับปรุงองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันหากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือมีความพึงพอใจในระดับต่ำ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดต่ำลง รวมถึงความด้อยประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ บุคคลจะมีความพึงพอใจมากหรือน้อยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ความต้องการส่วนบุคคล หรือแรงจูงใจที่ได้รับการตอบสนองที่ดี ในองค์กรสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่อการที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลและไม่เป็นธรรม ต้องสร้างหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตการงาน ผลที่ตามมาคือ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากเพียงใดก็ตาม ผลสำเร็จขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน (ภูดิศ สุชาติพงศ์, 2562) ดังนั้นหากองค์กรใดเห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงาน

ให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support-POS) คือ การที่พนักงานในองค์กรมีความเชื่อว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร องค์กรให้คุณค่าแก่พนักงาน ให้การยอมรับแก่พนักงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้ความยุติธรรม โดยพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านทางนโยบายขององค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการความเป็นอยู่ในการทำงาน โอกาสในการเติบโตหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น (สมพงษ์ เพชรี, 2561) หากพนักงานภายในองค์กรเกิดความรู้สึกผิดหวังเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอาจทำให้พนักงานภายในองค์ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) คือ สภาพการทำงานที่มีความสุขและมีความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรโดยผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้น เพื่อสนับสนุนพนักงานภายในองค์กรทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร (ปาริชาด ผิวผ่อง, 2562) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร มีส่วนร่วมและสนใจในการทำงานมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอัตราการขาดงานลดลง ซึ่งถ้าหากพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรก็จะมีแนวโน้มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากองค์กรประสบปัญหาหลายประการจากการมีพนักงานจำนวนมาก และปัญหาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น เรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ความกดดันจากผู้รับบริการ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายงาน จนมีการลาออกจากงาน และจากสาเหตุที่กล่าวมานี้ส่งผลกระทบในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมาก ระหว่างพนักงานกับองค์กร เกิดความสูญเสียต่อองค์กร ทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ได้อย่างที่กำหนดไว้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงต้องมีความชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เพื่อที่จะยกระดับความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการศึกษา ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยน พัฒนาศักยภาพเพื่อให้คงความเป็นหนึ่งในความเป็นผู้นำในการบริการเป็นเลิศ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีภาระต้องดูแลรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานหลาย ๆ เรื่องและจากหลายสาเหตุ บางปัญหาก็ยังไม่ได้รับการแก้ไข ผู้ศึกษาตระหนักว่า อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขาดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาเกิดความสนใจในการศึกษาเรื่องของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร มีตัวแปรและปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงในการบริหารองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อพนักงานและองค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

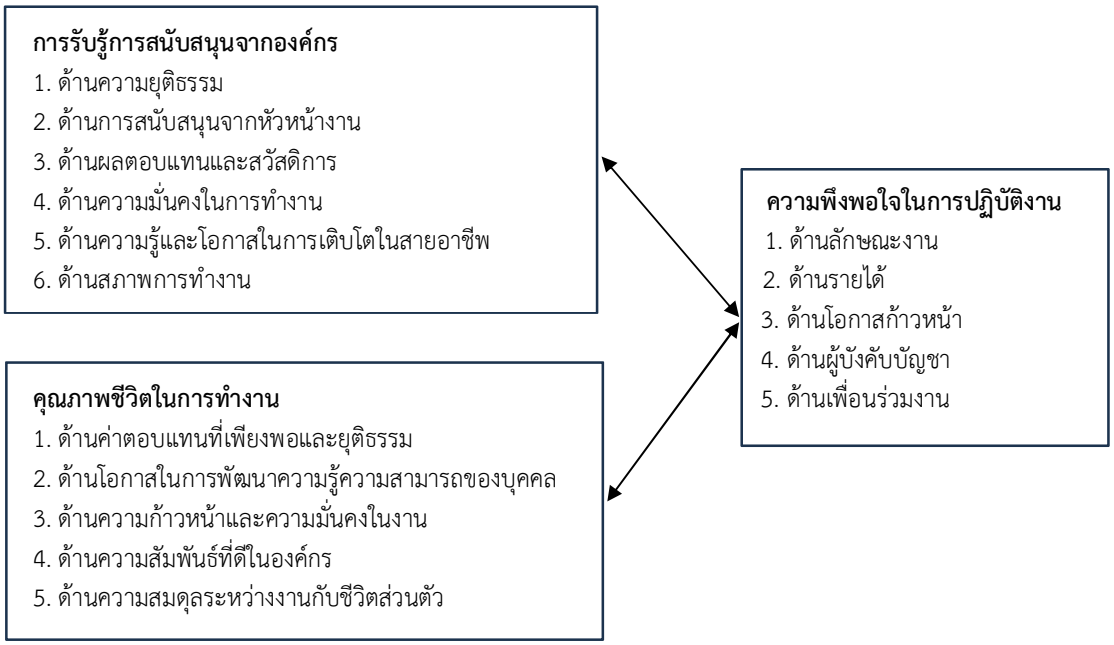
การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการที่พนักงานภายในองค์กรทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่พนักงานภายในองค์กรคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของพนักงานภายในองค์กรเอง เช่น การต้องการความยอมรับจากพนักงานภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ชีวิตที่มีความมั่นคงและมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) การระบุขอบเขตของงาน 3) มีความสำคัญและมีความหมาย 4) อำนาจควบคุมในตนเอง 5) การให้ผลป้อนกลับ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทฤษฎีมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยนักทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมได้อธิบายถึงการจ้างงานไว้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างความพยามและความซื่อสัตย์ของพนักงานกับผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม และรางวัลทางสังคมที่องค์กรสามารถมอบให้แก่พนักงานได้ (สมพงษ์ เพชรี, 2561) การศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเริ่มต้นมาจากการสังเกตพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความกังวลในเรื่องของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จึงเริ่มมีความสนใจในเรื่องของการสนับสนุนต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้ต่อพนักงาน (Eisenberger, et al., 1986) ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรระบุว่าพนักงานพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อที่จะบรรลุความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความเคารพ ยกย่อง และเพื่อประเมินประโยชน์ที่ตนจะได้รับเมื่อเพิ่มความพยายามในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกผูกมัดยึดมั่นของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานช่วยให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย และพนักงานคาดหวังว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจะส่งผลให้ได้รับรางวัลในอนาคต (อัมพิการ สุนทรภักดี, 2559) ทั้งนี้ Eisenberger, et al. (1986) อ้างใน อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2561) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านจิตอารมณ์ 5) ด้านสภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน Walton (1975) อ้างใน เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบผลสำเร็จซึ่งกำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 6) ด้านธรรมนูญในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเพียง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และแสงจิตต์ ไต่แสง, 2566)

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาดังแสดงในภาพที่ 1



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนบุคลากรในปี พ.ศ. 2568 จำนวน 265 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 160 คน ใช้สูตรคำนวณในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ Yamane (1973 : 72) โดยเลือกระดับความเชื่อมั่น 95% หรือยินยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Convenience sample) โดยกลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เต็มใจให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษา

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลโดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ และเติมข้อความในช่องว่าง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามปลายปิดมีหลายคำตอบให้เลือกตอบ โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Eisenberger, et al. (2002) จำนวน 29 ข้อ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ 6) ด้านสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Walton (1975) จำนวน 16 ข้อ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษา และพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Walton (1975) จำนวน 15 ข้อ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านรายได้ 3) ด้านโอกาสก้าวหน้า 4) ด้านผู้บังคับบัญชา 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 4 มีการกำหนดลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่าจำแนกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามให้มีความถูกต้องของเนื้อหา โดยตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่าอยู่ 0.67-1 โดยอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาจิตวิทยาปรึกษา จำนวน 2 ท่าน และสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร จำนวน 1 ท่าน รวมจำนวน 3 ท่าน จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำแบบสอบถามนั้นไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้จริง ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.835-0.90 และการหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Item–Total Correlation) จึงมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 ผลที่ได้พบว่า แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.260-642 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.835 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.291-623 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.842 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.369-874 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เรื่อง ขออนุมัติในการดำเนินการเก็บข้อมูลถึงเลขาธิการขององค์กรเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลประกอบการทำงานศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 180 คน เพื่อป้องกันปัญหาแบบสอบถามที่ได้รับคืนไม่สมบูรณ์ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 98.89 จากแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพบว่า

1. พนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 93.10 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 24-29 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 94.40 มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่โสด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

2. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (n=160)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านความยุติธรรม	4.08	0.41	สูง	1
2. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.60	0.33	สูง	5
3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.60	0.33	สูง	5
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.75	0.43	สูง	3
5. ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ	3.68	0.43	สูง	4
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.76	0.34	สูง	2
รวม	**3.65**	**0.17**	**สูง**	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.58	0.31	สูงมาก	1
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	2.92	0.27	ปานกลาง	3
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.73	0.43	ปานกลาง	4
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.01	0.50	สูง	2
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.21	0.34	ต่ำ	5
รวม	**3.26**	**0.18**	**ปานกลาง**	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
1. ด้านลักษณะงาน	4.18	0.65	สูง	3
2. ด้านรายได้	4.26	0.46	สูง	2
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.13	0.20	ปานกลาง	5
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.56	0.49	สูง	4
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.66	0.39	สูงมาก	1
รวม	**3.93**	**0.22**	**สูง**	

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.65, SD = 0.17) และเมื่อพิจารณารายด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.41) รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.76, SD = 0.34) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.75, SD = 0.43) ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.68, SD = 0.43) ตามลำดับ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.60, SD = 0.33) ส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.26, SD = 0.18) และเมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.58, SD = 0.31) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 0.50) ด้านด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 2.92, SD = 0.27) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 2.73, SD = 0.43) ตามลำดับ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.21, SD = 0.34) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.93, SD = 0.22) และเมื่อพิจารณารายด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.66, SD = 0.39) รองลงมา ได้แก่ ด้านรายได้ ($\bar{X}$ = 4.26, SD = 0.46) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.18, SD = 0.65) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.56, SD = 0.49) ตามลำดับ และด้านโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.13, SD = 0.20)

การทดสอบสมมติฐานพบผล ดังนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ดังข้อมูลที่ปรากฏในตาราง 2 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) ดังนี้

0.81-1.00 มีความสัมพันธ์สูง
0.61-0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.41-0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21-0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.01-0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ($n = 160$)

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.178*
1. ด้านความยุติธรรม	.167*
2. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.131*
3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.131*
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.112*
5. ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ	.151*
6. ด้านสภาพการทำงาน	-.068
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.048*
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.298**
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	.277**
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.032*
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	.061*
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.335**

*p<0.05,**p<0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับต่ำมาก (.178) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานได้รับการส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่ถ้าหากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำ จะส่งผลให้มีความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (r = -.068) และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม รองลงมา คือ ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .167* , .151* , .131* , .131* , .112* และ -.068 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมระดับต่ำมาก (.048) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงอาจทำให้เกิดความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอาจส่งผลให้ลดความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชน หน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .335** , .298** , .277** , .061* และ .032* ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน ให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของช่าน หวัง และภูมิพิชัย ธารดำรง (2566) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรที่บริษัท Y : การศึกษาความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลาง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา แจ้งกระจ่าง และอัควรรณ์ แสงวิภาค (2566) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุตน์ พรหมพูล และธมยันตี ประยูรพันธ์ (2567) ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากการสนับสนุนจากองค์กรช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan, et al. (2022) ศึกษาเรื่อง The impact of perceived organizational support program on employee performance in the presence of job satisfaction. พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support, POS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

(Employee Performance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความพึงพอใจในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในหลายบริบท สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sulistiyani, et al. (2022) ศึกษาเรื่อง Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Engagement) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ตามแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) โดยเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุน จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger, et al. (1986) ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นแรงเสริมเชิงบวกที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและทุ่มเทต่อองค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้บริการข้อมูลประชาชนหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทธนีย์ ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย วัชรธนพัฒน์ธาดา (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หากพนักงานได้รับการดูแลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย รัชสมบัติ และอรรถพล หมู่มี (2567) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทางานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคามในช่วงวิถีใหม่หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ ณรงค์ฤทธิเดช และคณะ (2568) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานสู่องค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (HPO) : คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานสู่ผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรสมรรถนะสูง โดยเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jayaraman, et al. (2023) ศึกษาเรื่อง Quality of work life as a precursor to work–life balance : Collegiality and job security as moderators and job satisfaction as a mediator. พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีบทบาทสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work–Life Balance) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Paudel (2023) ที่ศึกษาเรื่อง Quality of work-life and employee job satisfaction in Nepalese organizations. พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความมั่นคงในงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zeng, et al. (2024) ที่ศึกษาเรื่อง The influence of quality of work life and perceived organizational support on turnover intention in private higher education institutions พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention) โดยหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยลดความตั้งใจลาออกและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น จัดระบบผลตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงให้เหมาะสมและเป็นธรรม วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะ และเสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้โอกาสพนักงานเรียนรู้งานที่หลากหลายเพื่อสร้างความท้าทายและเพิ่มความผูกพันกับองค์กร สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมอบรมหรือโครงการพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับความสามารถและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน

1.2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสนับสนุนและยอมรับพนักงาน เช่น ผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีบทบาทในการแสดงความใส่ใจ ยอมรับความคิดเห็น และส่งเสริมพนักงาน จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และลดช่องว่างระหว่างระดับตำแหน่ง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น พัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสม เช่น สะอาด ปลอดภัย มีพื้นที่ผ่อนคลาย สนับสนุน สมดุลชีวิตกับงาน เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือวันหยุดที่เหมาะสม รับฟังและมีช่องทางการสื่อสารสองทาง เช่น สร้างระบบ Feedback และกลไกให้พนักงานสามารถเสนอแนะหรือร้องเรียนได้โดยปลอดภัย นำข้อมูลจากแบบสอบถามหรือผลประเมินไปใช้วางแผนอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะขยายการศึกษาให้ครอบคลุมในพนักงานระดับบริหารขึ้นไป เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ควรศึกษาพนักงานจากหลายหน่วยงานรัฐหรือเอกชนในหลายพื้นที่ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงและประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างมากขึ้น และการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรรัฐกับองค์กรเอกชนก็อาจเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 เพิ่มตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จะช่วยให้เข้าใจความพึงพอใจในการทำงานในมิติต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์ตรงของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามอาจไม่สามารถสะท้อนออกมาได้ครบถ้วน หรือใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และความรู้สึกของพนักงาน

2.4 ติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal Study) ควรศึกษาความเปลี่ยนแปลงของการรับรู้และความพึงพอใจในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้การศึกษาครั้งถัดไปมีความสมบูรณ์ลึกซึ้งมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กัลยา แจ้งกระจ่าง และอัควรรณ์ แสงวิภาค. (2566). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. **Journal of Roi Kaensarn Academi,** 8 (3), 1–16.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และแสงจิตต์ ไต่แสง. (2566). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, 3 (7), 35-36

ช่าน หวัง และภูมิพิชัย ธารดำรง. (2566). อิทธิพลเชิงสาเหตุต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรที่บริษัท Y :

การศึกษาความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลาง. **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,** 6 (3), 34–53.

ธวัชชัย รัชสมบัติ และอรรถพล หมู่มี. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามในยุควิถีใหม่หลังการระบาดของโควิด-19. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**, 18 (63), 1–14.

นิรุตน์ พรหมพูล และธมยันตี ประยูรพันธ์. (2567). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความเชื่อมั่นในตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ **Interdisciplinary Academic and Research Journal**, 4 (6), 305–322.

ปาริชาด ผิวผ่อง. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูดิศ สุชาติพงศ์. (2562). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิงวิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน.** สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช และคณะ. (2568). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในองค์กรสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). **Interdisciplinary Academic and Research Journal,** 5 (1), 1–16.

สมพงษ์ เพชรี. (2561). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุภัทธนีย์ ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย วัชรธนพัฒน์ธาดา. (2565). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร. **วารสาร มจร การพัฒนาสังคม,** 7 (2), 248–267.

อัมพิการ สุนทรภักดี. (2559). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารีรัตน์ บุญรัตน์. (2561). **ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้น บริษัท แพนไทย แอร์ (กรุงเทพ) จำกัด**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Eisenberger, et al. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology,** 71 (3), 500-507.

Eisenberger, et al. (2002). Perceived Supervisor Support : Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. **Applied Psychology**, 87 (3), 565-573.

Jayaraman, S., et al. (2023). Quality of work life as a precursor to work–life balance : Collegiality and job security as moderators and job satisfaction as a mediator. **Sustainability,** 15 (13), 9936.

Khan, M. A., et al. (2022). The impact of perceived organizational support program on employee performance in the presence of job satisfaction. **International Journal of Social Science and Human Research,** 5(12), 5466-5478.

Paudel, M. (2023). Quality of work-life and employee job satisfaction in Nepalese organizations. **Journal of Nepalese Management and Research**, 5 (1), 72-78.

Sulistiyani, E., et al. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. **Journal Riset Ekonomi dan Bisnis,**

15 (2), 133-143.

Walton, R. E. (1975). **Criteria for quality of working life**. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), Quality of Working life The Quality of Working Life : Problems, Prospects and the State of the Art. New York.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York : Harper & Row.

Zeng, D., et al. (2024). The influence of quality of work life and perceived organizational support on turnover intention in private higher education institutions. **Emerging Science Journal**, 8 (Special Issue), 1-15.

รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT MODEL FOR PROMOTING CHANTHABURI LOCAL HISTORY LEARNING MANAGEMENT OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ภมร หลอดแพง*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
Phamorn Lordpaeng*
Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2
*Corresponding Author E-mail : pmlodpang@gmail.com
(วันที่รับบทความ : มีนาคม 19, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : เมษายน 3, 2569 ; วันตอบรับบทความ : เมษายน 7, 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการ 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการ 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการ และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 203 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้เชี่ยวชาญ 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสร้างและตรวจสอบรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัด 106 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินรูปแบบ และแบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24)

2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทิศทางของรูปแบบ ระบบและกลไกของรูปแบบ วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

3) ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ผลลัพธ์ในทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยคุณลักษณะผู้เรียนด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64) สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11)

4) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36)

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารจัดการ, การจัดการเรียนรู้, ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

Abstract

This research aims to develop a management model to promote the learning of Chanthaburi's local history in the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The objectives are: 1) to study the current situation and management approaches; 2) to create and validate the management model; 3) to implement the management model; and 4) to evaluate the management model. The research was conducted in four stages: Stage 1: Studying the current

situation and management approaches; Stage 2: Creating and validating the model; Stage 3: implement and test the model; and Stage 4: Evaluating the model. The sample for studying the current situation consisted of 203 teachers and educational personnel selected using stratified random sampling, and 6 experts selected using purposive sampling. The sample for creating and validating the model consisted of 7 qualified experts selected using purposive sampling. The sample for piloting the model consisted of 106 affiliated schools selected using purposive sampling. The tools used were questionnaires, interviews, model evaluation forms, and model pilot evaluation forms. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, content analysis, and inductive reasoning.

The research findings revealed that:

1) The current state of management to promote the learning of local history in Chanthaburi was at a high level overall ($\overline{X}$= 4.24).

2) The developed model consists of 5 components: the direction of the model, the system and mechanism of the model, the methods of operation of the model, guidelines for evaluating the model, and conditions for implementing the model.

3) The results of the model's implementation showed that the overall outcomes in all aspects were at a high to very high level. The learner's characteristics regarding pride in their local area and Thai identity were at the highest level ($\overline{X}$= 4.64), teachers' competence in managing learning was at a high level ($\overline{X}$= 4.12), school administrators' competence was at the highest level ($\overline{X}$= 4.58), and the effectiveness of the management model was at a high level ($\overline{X}$= 4.11).

4) The overall evaluation of the management model was at a high level ($\overline{X}$= 4.36).

Keywords : Model, Management, Learning Management, Local History

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเรียนรู้ประวัติศาสตร์เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตสำนึกความเป็นไทย ภาคภูมิใจในบรรพบุรุษ และมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 ที่มุ่งสร้างผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมืองและยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) อันเป็นแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการได้นำมาสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง จังหวัดจันทบุรีเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ชาติไทยอย่างยิ่ง ทั้งการเป็นฐานทัพของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชในการกอบกู้เอกราช และเหตุการณ์วิกฤตการณ์ ร.ศ.112 ที่สะท้อนถึงการรักษาอธิปไตยของชาติ (ลดา รุธิรกนก, 2557; พระณรงค์วิชิต (เลื่อน ณ นคร), 2554) มรดกทางประวัติศาสตร์เหล่านี้มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการปลูกฝังความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยแก่ผู้เรียนในพื้นที่

อย่างไรก็ตามจากผลการนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (2567) พบปัญหาสำคัญ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นยังขาดความเป็นรูปธรรม ครูผู้สอนขาดความรู้เชิงลึกและทักษะการใช้สื่อที่ทันสมัย ผู้เรียนขาดแรงจูงใจและไม่เห็นคุณค่าของการเรียนประวัติศาสตร์ รวมทั้งขาดการบูรณาการองค์ความรู้ท้องถิ่นเข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงราชการที่ 10 มีใจความว่า “การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน คือ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3) มีงานทำ มีอาชีพ 4) เป็นพลเมืองดี โดยเฉพาะการมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมืองนั้น จะต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจต่อชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนา มั่งคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) และยังสอดคล้องกับวิจัยของสุวรรณี กันทะปิง (2562) ที่พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น

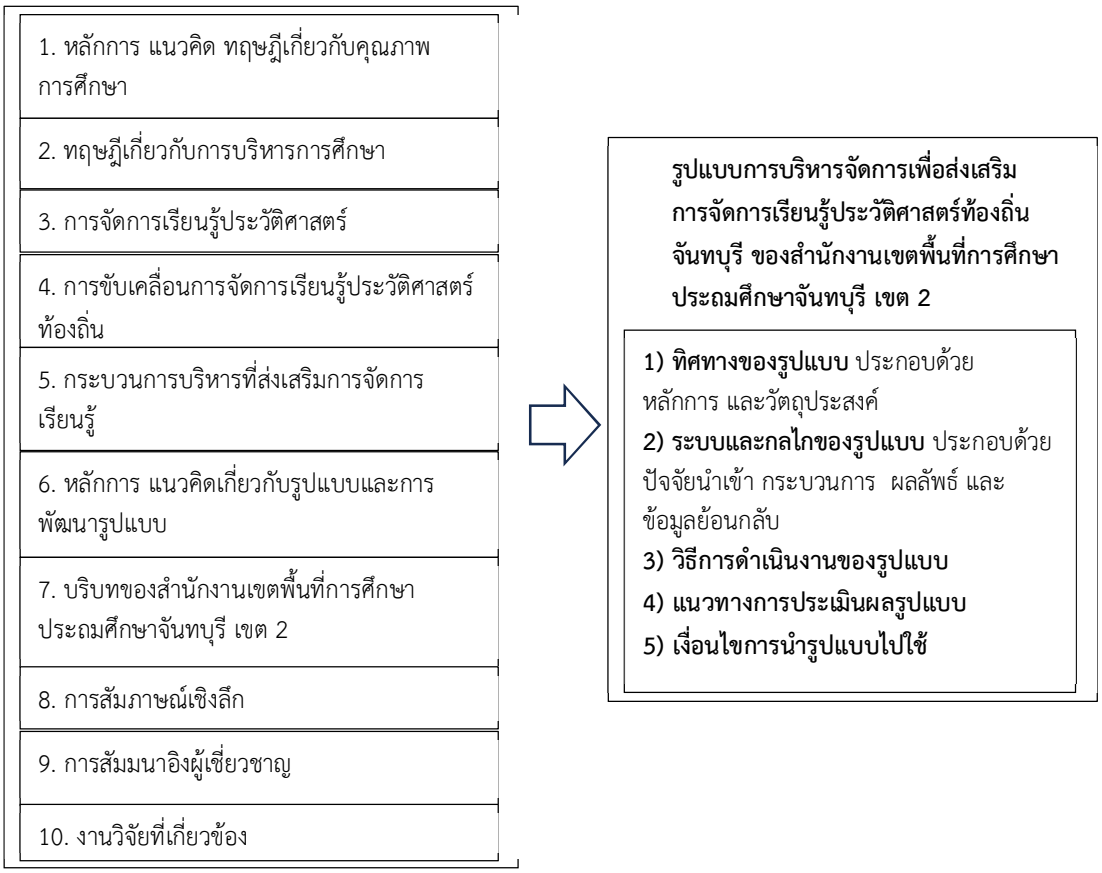
จากสภาพปัญหาดังกล่าว การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในท้องถิ่น มีจิตสำนึกความเป็นไทย และมีส่วนร่วมในการสืบสานและปกป้องรักษามรดกทางประวัติศาสตร์ของชาติสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีสำคัญมาเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีระบบ (System Theory) ของ Lunenburg (2008) ที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ 2) วงจรคุณภาพ PDCA ของ Deming (2004) ที่ขยายเป็นวงจร PODCAST (Good Planning–Organizing–Doing–Checking–Acting–Reporting) 3) แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Bryson (2011) ที่เน้นการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และ 4) หลักการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นของ Gorley (2013) และ Wilke (2023) ที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและเทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการฯ

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 106 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 88 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 15 คน และครูผู้สอนวิชาประวัติศาสตร์ 327 คน รวมทั้งสิ้น 430 คน ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 203 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 42 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 6 คน และครูผู้สอนประวัติศาสตร์ 155 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการฯ

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบฯ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 3 คน อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาเอก 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษาหรือนักวิชาการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น 2 คน เพื่อประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบฯ

กลุ่มทดลอง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 106 โรงเรียน ครอบคลุมทั้ง 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอขลุง 25 โรงเรียน อำเภอโป่งน้ำร้อน 25 โรงเรียน อำเภอสอยดาว 20 โรงเรียน อำเภอแหลมสิงห์ 13 โรงเรียน อำเภอเขาคิชฌกูฏ 11 โรงเรียน และอำเภอมะขาม 12 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบฯ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ใช้กลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 1.1 ได้แก่ ประชากร 430 คน และกลุ่มตัวอย่าง 203 คน ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

ตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษาตามขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการฯ

ขั้นที่ 1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงาน (Good Planning) 2) การจัดองค์กร (Good Organizing) 3) การลงมือปฏิบัติ (Good Doing) 4) การตรวจสอบฉับไว (Good Checking) 5) การปรับปรุงแก้ไข (Good Acting) และ 6) การใส่ใจรายงานผล (Good Reporting)

ขั้นที่ 1.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบฯ

ขั้นที่ 2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่พัฒนาจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทิศทางของรูปแบบ 2) ระบบและ

กลไกของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 4) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

ขั้นที่ 2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบฯ

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ผลลัพธ์ที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบฯ ใน 4 ด้าน ได้แก่

ด้านผู้เรียน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียนด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

ด้านครูผู้สอน ได้แก่ สมรรถนะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี

ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี

ด้านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบฯ

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบของรูปแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการฯ

ขั้นที่ 1.1 ใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และผ่านการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช ได้ค่าเท่ากับ 0.995

ขั้นที่ 1.2 ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบฯ

ใช้แบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบฯ

ใช้แบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 ฉบับ ได้แก่

1. แบบประเมินคุณลักษณะของผู้เรียนด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
2. แบบประเมินสมรรถนะครูในการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี
3. แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี
4. แบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

แบบประเมินทั้ง 4 ฉบับ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบฯ

ใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตรา

ประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และผ่านการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช ได้ค่าเท่ากับ 0.972

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา ทฤษฎีการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1.2 กำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ จำนวน 6 ประเด็น ได้แก่ 1) การวางแผนงาน (Good Planning) 2) การจัดองค์กร (Good Organizing) 3) การลงมือปฏิบัติ (Good Doing) 4) การตรวจสอบฉับไว (Good Checking) 5) การปรับปรุงแก้ไข (Good Acting) และ 6) การใส่ใจรายงานผล (Good Reporting)

1.3 นำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ที่ค่า IOC > 0.50 ถือว่าผ่านเกณฑ์ ผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

1.5 ทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และข้าราชการครู 28 คน แล้ววิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.995 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.2 กำหนดประเด็นคำถามเพื่อร่างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ

2.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา ผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

3. แบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบฯ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบประเมิน ดังนี้

3.1 ศึกษากรอบเนื้อหาของ (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ ทั้ง 5 องค์ประกอบ

3.2 ร่างข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด

3.3 นำร่างแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

4. แบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบฯ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบประเมิน จำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

4.1 ศึกษากรอบเนื้อหาของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ

4.2 ร่างข้อคำถามแบบประเมินทั้ง 4 ฉบับ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ครอบคลุมผ ลลัพธ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะผู้เรียน สมรรถนะครู สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของรูปแบบฯ

4.3 นำร่างแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

4.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

5. แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบประเมิน ดังนี้

5.1 ศึกษากรอบเนื้อหาของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ ทั้ง 5 องค์ประกอบ

5.2 ร่างข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด

5.3 นำร่างแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

5.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

5.5 ทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช ได้ค่าเท่ากับ 0.972 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการฯ

ขั้นที่ 1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันฯ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามในวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2568 และให้ตอบกลับทางออนไลน์ในรูปแบบ Google Form ภายใน 5 วัน

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 203 คน ได้รับข้อมูลกลับคืนครบถ้วน จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการฯ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ

2. ดำเนินการประสานและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง จำนวน 6 ท่าน บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึก

3. สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้ในการยกร่างรูปแบบในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบฯ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 จัดทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน เข้าร่วมประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พร้อมทั้งส่ง (ร่าง) รูปแบบให้ผู้เชี่ยวชาญศึกษาล่วงหน้าก่อนวันประชุม

2.2 ดำเนินการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) รูปแบบฯ ในวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2568 เวลา 10.00–12.00 น. ณ ห้องประชุมดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.3 ปรับปรุง (ร่าง) รูปแบบฯ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
ส่ง (ร่าง) รูปแบบฯ ที่ปรับปรุงแล้ว พร้อมแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญ

2.4 ประเมินในวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

2.5 รวบรวมผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบฯ จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสรุปผลเพื่อจัดทำรูปแบบฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบฯ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการทดลองใช้

3.2 จัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบฯ ไปใช้แก่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนประวัติศาสตร์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 และทางออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting วันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00–12.00 น.

3.3 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (Active Learning) วิชาประวัติศาสตร์ให้แก่ครูผู้สอนวิชาประวัติศาสตร์ จำนวน 106 คน ในวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00–12.00 น. ณ ห้องประชุมดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.4 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบฯ กับโรงเรียนในสังกัด จำนวน 106 โรงเรียน ในสถานการณ์จริงเต็มรูปแบบในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568

3.5 เก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการทดลองใช้รูปแบบฯ โดยใช้แบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบฯ ทั้ง 4 ฉบับ ครอบคลุมผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบฯ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการตอบแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ

4.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบประเมินในวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2568 และให้ตอบกลับทางออนไลน์ในรูปแบบ Google Form ภายใน 5 วัน

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 203 คน ได้รับข้อมูลกลับคืนครบถ้วน จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำแบบประเมินที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการฯ

ขั้นที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันฯ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีฯ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดและข้อเสนอแนะโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปใช้ในการยกร่างรูปแบบต่อไป

ขั้นที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการฯ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบฯ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบฯ ดังนี้

2.1 นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มาปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) รูปแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์

2.2 วิเคราะห์ผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบฯ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบฯ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลผลการทดลองใช้รูปแบบฯ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบฯ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 กำหนดเกณฑ์การตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์สรุปเป็นความคิดเห็นเพื่อประกอบการพิจารณารูปแบบฯ ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, SD = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนงาน ($\overline{X}$ = 4.31) ด้านการตรวจสอบฉับไว ($\overline{X}$ = 4.26) ด้านการลงมือทำ ($\overline{X}$ = 4.25) ด้านการจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 4.24) ด้านการปรับปรุงแก้ไข ($\overline{X}$ = 4.21) และด้านการใส่ใจรายงานผล ($\overline{X}$ = 4.19) ตามลำดับ สำหรับแนวทางการบริหารจัดการจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบฯรูปแบบการบริหารจัดการที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทิศทางของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการและวัตถุประสงค์ 2) ระบบและกลไกของรูปแบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ 3) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบใน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา 4) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) โดยมาตรฐานด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.57) รองลงมาคือมาตรฐานด้านความถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.27)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบฯผลการทดลองใช้รูปแบบกับโรงเรียนในสังกัด 106 โรงเรียน พบว่า ผลลัพธ์ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้ ด้านคุณลักษณะผู้เรียนเกี่ยวกับความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64) ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) และด้านสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12)

4. ผลการประเมินรูปแบบฯผลการประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) ทุกองค์ประกอบ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รูปแบบเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ($\overline{X}$ = 4.43)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและแนวทางการบริหารจัดการฯผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการวางแผนงานที่ได้รับการประเมินสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารตามวงจรคุณภาพ PDCA ของเดมมิ่ง (Deming, 2004) ที่ระบุว่า การวางแผนเป็นขั้นตอนสำคัญที่กำหนดทิศทางและความสำเร็จของการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ นาหลวง (2564) ที่พบว่า การบริหารเชิงระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Bryson (2011) และผลการวิจัยของ Wilke (2023) ที่พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความน่าสนใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบฯ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยนำทฤษฎีระบบ (System Theory) มาเป็นแกนหลักในการออกแบบโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lunenburg (2008) ที่ระบุว่า ระบบที่มีประสิทธิภาพต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยที่ทำงานประสานกัน ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรา ฟักมงคล (2562) และภควัต โอวาท (2565) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบฯ ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า คุณลักษณะผู้เรียนด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยนักเรียนเห็นคุณค่าในการอนุรักษ์แหล่งประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นจันทบุรีสูงสุด (ร้อยละ 83.51) รองลงมาคือความภูมิใจในความเป็นไทยและต้องการเผยแพร่คุณค่าให้ผู้อื่น (ร้อยละ 81.73) และความภูมิใจในประวัติศาสตร์ท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี (ร้อยละ 80.70) ผลที่เกิดขึ้นเช่นนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผู้เรียนที่ชัดเจนและวัดได้จริง พร้อมทั้งมีระบบนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของขำ แสงจันทร์ (2561) ที่พบว่า การกำหนดหลักสูตรและแผนการนิเทศกำกับติดตามที่ชัดเจนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลการประเมินสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.12) โดยครูมีความสามารถสูงสุดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$= 4.29) และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในความเป็นไทย ($\overline{X}$ = 4.23) ผลดังกล่าวเกิดจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อการสอนที่หลากหลาย รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้ครูนำไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาภรณ์ สร้อยคำ (2560) และภัทรจิตติ บุรีเพีย และคณะ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านครูที่มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) โดยผู้บริหารทำได้ดีที่สุดในการกำหนดนโยบายและการประชาสัมพันธ์ผลงานด้านประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ($\overline{X}$= 4.83) และการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$= 4.77) ผลที่ออกมาดีเช่นนี้เกิดจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างความตระหนักและความเข้าใจให้กับผู้บริหารก่อนการดำเนินงาน ทำให้ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนสามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารในบริบทของตนเองได้อย่างมั่นใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกันยามาศ มาประจง (2561) ที่พบว่า การสร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกันเป็นปัจจัยเงื่อนไขสำคัญแห่งความสำเร็จในการบริหารคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และผลการประเมินประสิทธิภาพโดยรวมของรูปแบบอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.11) โดยการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องได้รับการประเมินสูงสุด ($\overline{X}$= 4.19) รองลงมาคือ การจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานแก่สถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.18) ความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการดำเนินงานครบทั้ง 6 ขั้นตอนของรูปแบบ ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดองค์กร การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบอย่างรวดเร็ว การปรับปรุงแก้ไข และการรายงานผล นอกจากนี้ การมอบรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติได้ดีเยี่ยมยังช่วยสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญผกา กาญจโนภาส (2560), สุภัค พวงขจร (2561) และอดุลย์

ภูปลื้ม (2567) ที่ต่างพบว่า กระบวนการดำเนินงานที่ครบถ้วนและระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. ผลการประเมินรูปแบบฯ ผลการประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ เนื่องจากรูปแบบดังกล่าวเป็นการวิจัยและพัฒนาที่ดำเนินการครบ 4 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ รัตนสุวรรณ (2560) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารงานที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิณกรณ์ ภูโทถ้ำ (2568) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.1 ควรนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นกรอบแนวทาง (Framework) ในการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยบูรณาการไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่

1.1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ ติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC)

1.1.3 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น ปราชญ์ท้องถิ่น ชุมชน หน่วยงานวัฒนธรรม และสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และองค์ความรู้ด้านประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

1.2 ระดับสถานศึกษา

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าว ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยกำหนดเป็นนโยบายหรือโครงการเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

1.2.2 ส่งเสริมให้ครูบูรณาการเนื้อหาประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี เข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งกลุ่มสาระอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

1.2.3 สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้แบบโครงงาน การใช้สถานการณ์จริง และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความความรักและความภาคภูมิใจในท้องถิ่น

1.3 ระดับครูผู้สอน

1.3.1 ครูควรนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียนและชุมชน

1.3.2 พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

1.3.3 ใช้การประเมินผลที่หลากหลาย ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการใส่ใจรายงานผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ด้านดังกล่าวมีผลลัพธ์ที่สูงขึ้น เช่น 1) ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการรายงานผลการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) ควรวิจัยและพัฒนากลยุทธ์การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นต้น

2.2 จากการทดลองใช้รูปแบบ ผลการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการจัดสรร

งบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรีอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นจันทบุรี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นต้น

2.3 ควรขยายผลการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือบริบทพื้นที่ที่มีลักษณะทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมแตกต่างกัน เพื่อนำไปเปรียบเทียบและปรับปรุงรูปแบบให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ขำ แสงจันทร์. (2561). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน เพื่อสร้างอาชีพในโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล. **วารสาร มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 11 (3), 1546-1563.

ทิณกรณ์ ภูโทถ้ำ. (2568). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้วิชาประวัติศาสตร์และวิชาหน้าที่พลเมืองด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, 12 (1), 388-404.

ทัศนีย์ รัตนสุวรรณ. (2560). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พระณรงค์วิชิต (เลื่อน ณ นคร). (2554). **จดหมายเหตุร.ศ. 112/พระณรงค์วิชิต (เลื่อน ณ นคร).** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เพ็ญผกา กาญจโนภาส. (2560). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 12 (1), 161-168.

ภควัต โอวาท. (2565). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้วิธีดุลยภาพสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภัทรจิตติ บุรีเพีย และคณะ. (2561). คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. **วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**, 8 (2), 237-250.

มนตรา ฟักมงคล. (2562). **รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนราชานุบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ลดา รุธิรกนก. (2557). **จันทบุรีในประวัติศาสตร์ชาติไทย.** มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิภาภรณ์ สร้อยคำ. (2560). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมบัติ นาหลวง. (2564). **การบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). **นโยบายการจัดการศึกษาตามพระบรมราโชบาย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2567). **รายงานผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ ปีการศึกษา 2566.** จันทบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.

สุกันยามาศ มาประจง. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. **วารสารชุมชนวิจัย**, 15 (1), 250-263.

สุภัค พวงขจร. (2561). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. **วารสารวิจัยการพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),** 11 (3), 115-123.

สุวรรณี กันทะปิง. (2562). **แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอนในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อดุลย์ ภูปลื้ม. (2567). **รูปแบบการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.** เพชรบูรณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.

Bryson, J. M. (2011). **Creating your strategic plan : A workbook for public and nonprofit organizations**. San Francisco : Jossey-Bass.

Deming, W. E. (2004). **Out of the crisis.** 2nd ed. MIT Press.

Gorley, J. T. (2013). **The importance of local history education in Texas public schools**. Doctoral dissertation, Texas A&M University.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30 (3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308.

Lunenburg, F. C. (2008). **Educational administration : Concepts and practices**. 5th ed. Wadsworth Publishing.

Wilke, M. (2023). Local history and heritage education in the digital age : A systematic review. **Journal of Heritage Education,** 8 (1), 61–81. https://doi.org/10.1080/17567758.2023.2165432.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

DEVELOPING A TRAINING CURRICULUM BASED ON EXPERIENTIAL LEARNING COMBINED WITH SITUATIONAL LEARNING TO ENHANCE FUNDAMENTAL MEDICAL KNOWLEDGE AND SKILLS FOR HIGH SCHOOL STUDENTS

ศิริรัตน์ ศิริพรวิศาล* และ ประยูร บุญใช้
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Sirirat Siripornvisal* and Prayoon Boonchai
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University and Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
*Corresponding Author E-mail : sirirat2@yahoo.com
(วันที่รับบทความ : กุมภาพันธ์ 18, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : เมษายน 10, 2569 ; วันตอบรับบทความ : เมษายน 11 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) เปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 3) ศึกษาความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ และ 4) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม การวิจัยใช้แบบแผนกลุ่มเดียววัดก่อน-หลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่สนใจศึกษาต่อด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ แบบประเมินความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบวิลคอกซัน

ผลการวิจัยพบว่า

หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร 3) เป้าหมาย 4) โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร 5) เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม 6) ระยะเวลาของหลักสูตร 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม และ 9) การวัดและประเมินผล หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.46) คะแนนความรู้พื้นฐานทางการแพทย์หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (W = 190, p < .01) ความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.19) และความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.19)

คำสำคัญ : การเรียนรู้จากประสบการณ์, การเรียนรู้เชิงสถานการณ์, ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์, ความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์

Abstract

This research aimed to: 1) develop a training curriculum based on experiential learning and situated learning concepts to enhance fundamental medical knowledge and competencies among upper secondary school students; 2) compare students' knowledge before and after the implementation of the curriculum; 3) examine their fundamental medical competencies; and 4) investigate participants' satisfaction with the training program. A one-group pretest–posttest design was employed. The sample consisted of 20 upper secondary school students who expressed interest in pursuing higher education in health sciences, selected through purposive sampling. The research instruments included the developed training curriculum, a fundamental medical knowledge test, a

fundamental medical competency assessment form, and a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Wilcoxon Signed-Rank Test.

The findings revealed that the training curriculum comprised nine components: 1) rationale and principles; 2) curriculum objectives; 3) goals; 4) curriculum structure and content framework; 5) training content; 6) duration; 7) training activities; 8) instructional media; and 9) measurement and evaluation. The overall appropriateness of the curriculum was rated at the highest level ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.46). Post-training fundamental medical knowledge scores were significantly higher than pre-training scores at the .01 level of statistical significance (W = 190, p < .01). Overall fundamental medical competencies were rated at the highest level ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.19), and participants' satisfaction with the curriculum was also at the highest level ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.19).

Keywords : Experiential Learning, Situated Learning, Fundamental Medical Knowledge, Basic Medical skills

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพนับเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงของระบบสาธารณสุขและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทยที่กำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัย ความซับซ้อนของปัญหาสุขภาพที่มีลักษณะพหุปัจจัย และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์อย่างรวดเร็ว ประเด็นดังกล่าวได้รับการเน้นย้ำในเอกสารเชิงนโยบายของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) และรายงานกำลังคนด้านสุขภาพขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2022 : Online) ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ช่องว่างในการเตรียมความพร้อมดังกล่าวส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนหนึ่งประสบปัญหาในการปรับตัวเมื่อเข้าสู่การศึกษาระดับอุดมศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้ที่เน้นการประยุกต์ใช้ความรู้ การบูรณาการศาสตร์หลายสาขา และการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพอย่างเข้มข้น โดยพบว่าผู้เรียนในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาในการปรับตัวทั้งด้านวิชาการ จิตสังคม และการฝึกปฏิบัติทางคลินิก ซึ่งส่งผลต่อความเครียดและภาวะหมดไฟในระดับสูง โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาแพทย์และพยาบาลที่ต้องเผชิญกับเนื้อหาที่ซับซ้อนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความกดดันสูง นอกจากนี้ยังพบอัตราการลาออกของนักศึกษาพยาบาลในบางบริบทสูงถึงร้อยละ 20–40 ซึ่งสะท้อนถึงความไม่พร้อมของผู้เรียนในการรับมือกับความต้องการของหลักสูตร (Jeffreys, 2015; World Health Organization, 2020 : Online) ปัญหาดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายมิติทั้งพื้นฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่เอื้อต่อการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การตัดสินใจลาออกในที่สุด (Heinen, et al., 2017 : Online) การขาดการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระดับอุดมศึกษามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคงอยู่ของผู้เรียนในหลักสูตร และแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพในระยะยาว (Yardley, et al., 2012 : Online; Cant and Cooper, 2017 : Online)

ดังนั้น การออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์จึงควรสอดคล้องกับธรรมชาติของศาสตร์ที่เป็นศาสตร์เชิงปฏิบัติและอาศัยการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ ทักษะ และเจตคติ Kolb (1984) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยกล่าวว่าการเรียนรู้ที่มีความหมายเกิดจากกระบวนการหมุนเวียนของประสบการณ์ตรง การสะท้อนคิด การสร้างมโนทัศน์ และการนำไปทดลองใช้ เอื้อต่อการพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกและการคิดวิเคราะห์ อันเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ (Cant and Cooper, 2017 : Online)

ในทำนองเดียวกัน Lave and Wenger (1991) เสนอแนวคิดการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ โดยอธิบายว่าการสร้างความรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีความหมายเมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในบริบทที่ใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานจริง และเรียนรู้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการปฏิบัติ กระบวนทัศน์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้มิใช่เพียงการรับ

ถ่ายทอดเนื้อหา หากแต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้เรียนค่อย ๆ พัฒนาบทบาทและอัตลักษณ์ทางวิชาชีพผ่านการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น ในบริบทการศึกษาทางการแพทย์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง กรณีศึกษา หรือภารกิจที่สะท้อนบทบาทวิชาชีพจริง จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงความรู้เชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติ ทั้งยังเอื้อต่อการพัฒนาการคิดเชิงคลินิก ความสามารถในการตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ และการหล่อหลอมเจตคติทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยด้านการศึกษาทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง (Steinert, 2014 : Online; Yardley, et al., 2012 : Online)

แม้ว่าปัจจุบันหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยภายใต้กรอบนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) แต่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อเตรียมความพร้อมด้านความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนที่มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ยังขาดรูปแบบที่บูรณาการกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ชัดเจนและไม่มีระบบการประเมินผลตามกรอบสมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่มุ่งพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายยังมีจำนวนจำกัด และส่วนใหญ่ยังขาดการประเมินผลลัพธ์เชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทประเทศไทย ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรที่มีฐานแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการศึกษาผลการใช้หลักสูตรตามกรอบสมรรถนะ จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย

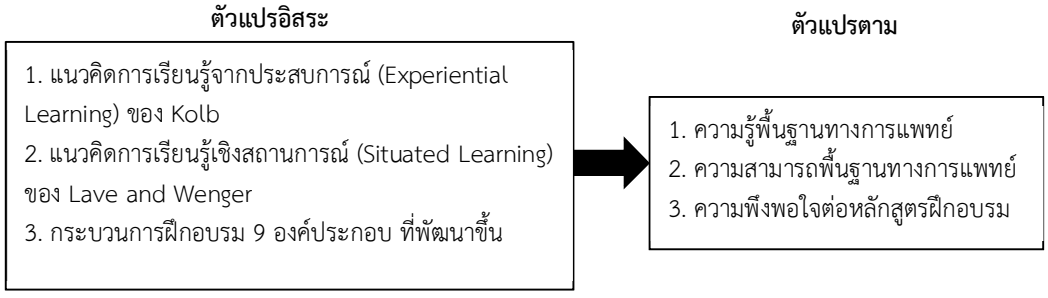
ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่สนใจศึกษาต่อในสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ และศึกษาผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบยั่งยืน โดยองค์ความรู้ที่ได้รับจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรเตรียมความพร้อม และเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
3. เพื่อศึกษาความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่เข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Research) โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest–Posttest Design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ที่มีต่อความรู้ความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดใกล้เคียง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดใกล้เคียงจำนวน 20 คน ที่มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาแพทยศาสตร์หรือสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพระดับอุดมศึกษา ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นผู้สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 18 ชั่วโมง ตลอดระยะเวลาหลักสูตร

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ ความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ และความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือ 4 ชนิด ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ และ 2) ความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้

2. แบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ เป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรและระหว่างการใช้หลักสูตร ครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้ 1) ระบบและอวัยวะ 2) เลือดและส่วนประกอบของเลือด 3) การถ่ายทอดลักษณะทางพันธุกรรม และ 4) ลายพิมพ์ดีเอ็นเอ

3. แบบประเมินความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ เป็นแบบประเมินภาคปฏิบัติ (Performance Assessment) ในรูปแบบแบบสังเกตพฤติกรรมและเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) ดังนี้ 1) การช่วยฟื้นคืนชีพเบื้องต้น 2) การเย็บแผล 3) การตัดไหม 4) การฉีดยา และ 5) การให้สารน้ำ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยศึกษาทฤษฎี แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นกำหนดวัตถุประสงค์ และจัดทำร่างหลักสูตรตามองค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร 3) เป้าหมาย 4) โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร 5) เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม 6) ระยะเวลาของหลักสูตร 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม และ 9) การวัดและประเมินผล ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบบประเมินหลักสูตรเป็นแบบประเมินชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กำหนดคะแนนการประเมินดังนี้ 5 หมายถึง คุณภาพเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง คุณภาพเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง คุณภาพเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง คุณภาพเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง คุณภาพเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 9 ประเด็นการประเมินตามองค์ประกอบของหลักสูตร แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน และด้าน

วิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

2. แบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางการแพทย์

ผู้วิจัยทำการยกร่างแบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ก่อนและหลังการอบรม แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ และแบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ระหว่างการอบรม รายเนื้อหา จำนวน 4 เรื่อง เรื่องละ 10 ข้อ รวม 40 ข้อ แบบทดสอบทั้งสองส่วนเป็นชุดขนานกัน นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน และด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. แบบประเมินความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์

ผู้วิจัยทำการยกร่างแบบประเมินความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ แบบประเมินชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้ การช่วยฟื้นคืนชีพเบื้องต้น การเย็บแผล การตัดไหม การฉีดยา และการให้สารน้ำ โดยผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน และด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ได้ค่าเท่ากับ 1.00

4. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยทำการยกร่างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม แบบประเมินชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านเนื้อหา ด้านวิทยากร ด้านบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม ด้านระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการอบรม และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม โดยผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน และด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 18-20 ธันวาคม 2568 เป็นระยะเวลารวม 18 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามแบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest Design ดังนี้ เริ่มต้นจากขั้นก่อนการทดลองโดยการทดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากนั้นในขั้นดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมฝึกอบรมตามหลักสูตรตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ โดยระหว่างการทดลองได้มีการใช้แบบทดสอบระหว่างเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบคู่ขนานกับแบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ก่อนและหลังการอบรม และเมื่อเข้าสู่ขั้นหลังการทดลองหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางการแพทย์หลังเรียน (Post-test) ด้วยแบบทดสอบชุดเดิมที่ใช้ในการทดสอบก่อนเริ่มอบรม พร้อมทั้งประเมินความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ โดยทำการประเมินขณะปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการอบรม และปิดท้ายด้วยการเก็บข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดไปดำเนินการวิเคราะห์ผลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติแบบนอนพาราเมตริก ได้แก่ สถิติทดสอบวิลคอกซัน เพื่อเปรียบเทียบคะแนนความรู้ก่อนและหลังการทดลอง และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมด้วยค่าเฉลี่ย และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและระดับความพึงพอใจ สำหรับการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคะแนนความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ก่อนและหลังการทดลอง ผู้วิจัยเลือกใช้สถิตินอนพาราเมตริก (Non-parametric Statistics) ได้แก่ สถิติทดสอบวิลคอกซัน ระดับ .01 นอกจากนี้ ในส่วนของความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่า

ร้อยละและค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ผ่านที่ร้อยละ 70 เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่ต้องอาศัยความถูกต้องและความปลอดภัยในการปฏิบัติ (ทิศนา แขมมณี, 2560; สมนึก ภัททิยธนี, 2560) และวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจึงนำไปแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วย 9 องค์ประกอบสำคัญ เริ่มต้นจาก 1) หลักการและเหตุผลที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมสู่วิชาชีพวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ของ Kolb ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ (Situated Learning) ของ Lave และ Wenger เพื่อพัฒนาการคิดเชิงคลินิกและการประยุกต์ใช้ความรู้ 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างความรู้และความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ 3) เป้าหมาย แบ่งเป็นเชิงปริมาณคือกลุ่มตัวอย่างนักเรียน 20 คน และเชิงคุณภาพที่เน้นความรู้ที่เพิ่มขึ้นและคะแนนความสามารถไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 4) เนื้อหาสาระ ครอบคลุมทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ 5) ระยะเวลาของหลักสูตร รวม 18 ชั่วโมง (3 วัน) 6) โครงสร้างหลักสูตร แบ่งเป็นส่วนการบริหารจัดการและส่วนเนื้อหาสาระ 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน 4 หน่วยการเรียนรู้ (ระบบและอวัยวะ เลือดและส่วนประกอบของเลือด การถ่ายทอดทางพันธุกรรม และลายพิมพ์ดีเอ็นเอ) และความสามารถพื้นฐาน 5 หน่วยการเรียนรู้ (การช่วยฟื้นคืนชีพ การเย็บแผล การตัดไหม การฉีดยา และการให้สารน้ำ) 7) กิจกรรมการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ กิจกรรมก่อนการอบรม (ชี้แจงและ Pre-test) กิจกรรมระหว่างการอบรมที่เน้นกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างสถานการณ์และบริบท การลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงหรือจำลอง การสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนมุมมอง การสังเคราะห์ความรู้ การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมหลังการอบรม (Post-test และประเมินความพึงพอใจ) 8) สื่อการฝึกอบรม ประกอบด้วยสื่อนำเสนอ เอกสาร และที่สำคัญคือหุ่นจำลองกับเครื่องมือวิทยาศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ และ 9) การวัดและประเมินผล ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจ โดยใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพตามที่ได้ระบุไว้ในระเบียบวิธีวิจัย

ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายการที่มีความเหมาะสมสูงสุดคือ ด้านเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และด้านระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{x}$ = 5.00, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและด้านโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 1.10) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผลการประเมินในทุกรายการผ่านเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้จริงตามรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม	4.20	1.10	มาก
2	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด
3	เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
4	เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
6	โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด
7	กิจกรรมการฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
8	สื่อการฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
9	การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	4.40	0.55	มาก
รวม		**4.67**	**0.46**	**มากที่สุด**

หลังการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ผู้เข้าอบรมที่เข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยความรู้พื้นฐานทางการแพทย์หลังการทดลอง ($\bar{x}$ = 21.60, S.D. = 3.83) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{x}$ = 18.65, S.D. = 4.17) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบวิลคอกซัน ให้ค่าสถิติทดสอบ *W* = 190.00 และค่า p < .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยส่งเสริมความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

กลุ่มทดลอง	*n*	คะแนนเต็ม	ก่อนการใช้หลักสูตร		หลังการใช้หลักสูตร		W	P
			$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
	20	40	18.65	4.17	21.60	3.83	190**	0.00

** P < .01, W = Wilcoxon test, วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม PAST

ผลการวิเคราะห์คะแนนความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ระหว่างการใช้หลักสูตร รายหน่วยการเรียนรู้

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้พื้นฐานทางการแพทย์รายหน่วยการเรียนรู้ ระหว่างการใช้หลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 4 เนื้อหา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกเนื้อหา โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ระบบและอวัยวะ คะแนนเพิ่มจาก 7.40 เป็น 8.20 (W = 94.0, p = .01) 2) เลือดและส่วนประกอบของเลือด คะแนนเพิ่มจาก 6.60 เป็น 7.80 (W = 157.5, p < .01) 3) การถ่ายทอดทางพันธุกรรม คะแนนเพิ่มจาก 6.15 เป็น 6.80 (W = 61.5, p = .01) และ 4) ลายพิมพ์ดีเอ็นเอ คะแนนเพิ่มจาก 4.70 เป็น 6.00 (W = 131.5, p = .01) ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2 และ 3 พบว่า คะแนนความรู้พื้นฐานทางการแพทย์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกหน่วยการเรียนรู้ ทั้งในการทดสอบภาพรวมและรายหน่วยการเรียนรู้ (p < .01) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ระหว่างการใช้หลักสูตร รายหน่วยการเรียนรู้

เนื้อหา	n	คะแนนเต็ม	ก่อน		หลัง		W	P
			$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ระบบและอวัยวะ	20	10	7.40	1.85	8.20	1.51	94.0**	0.01
เลือดและส่วนประกอบของเลือด	20	10	6.60	1.54	7.80	1.28	157.5**	0.00
การถ่ายทอดทางพันธุกรรม	20	10	6.15	1.27	6.80	1.28	61.5**	0.01
ลายพิมพ์ดีเอ็นเอ	20	10	4.70	1.81	6.00	1.49	131.5**	0.01

** *P* < .01, *W* = Wilcoxon test, วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม PAST

จากผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบวิลคอกซัน ในตารางที่ 2 และ 3 พบว่า คะแนนความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ของกลุ่มตัวอย่างหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกหน่วยการเรียนรู้ ทั้งในการทดสอบภาพรวมก่อนและหลังการทดลอง และการทดสอบระหว่างการใช้หลักสูตร (p < .01) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางการแพทย์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการประเมินความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ของกลุ่มตัวอย่างหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 5 ทักษะปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมนักเรียนมีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.19 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสามารถที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการฉีดยา ($\bar{x}$ = 4.96, S.D. = 0.12) รองลงมาคือ ด้านการช่วยฟื้นคืนชีพเบื้องต้น ($\bar{x}$ = 4.93, S.D. = 0.20) ด้านการให้สารน้ำ ($\bar{x}$ = 4.92, S.D. = 0.13$) ด้านการตัดไหม ($\bar{x}$ = 4.89, S.D. = 0.21) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเย็บแผล ($\bar{x}$ = 4.88, S.D. = 0.28) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ (n=20 คน)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การช่วยฟื้นคืนชีพเบื้องต้น	4.93	0.20	มากที่สุด
2. การเย็บแผล	4.88	0.28	มากที่สุด
3. การตัดไหม	4.89	0.21	มากที่สุด
4. การฉีดยา	4.96	0.12	มากที่สุด
5. การให้สารน้ำ	4.92	0.13	มากที่สุด
รวม	**4.92**	**0.19**	**มากที่สุด**

ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม ($\bar{X}$ = 4.99, S.D. = 0.06) 2) ด้านระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการอบรม และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.15 เท่ากันทั้งสองด้าน) 3) ด้านวิทยากร ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.24) และ 4) ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.34) ตามรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มทดลองที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยหลักสูตร

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม	4.88	0.34	มากที่สุด
2. ด้านวิทยากร	4.91	0.24	มากที่สุด
3. ด้านบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม	4.99	0.06	มากที่สุด
4. ด้านระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการอบรม	4.96	0.15	มากที่สุด
5. ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม	4.96	0.15	มากที่สุด
รวม	**4.94**	**0.19**	**มากที่สุด**

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการฏิจัย ผู้ฏิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการฏิจัย ดังนี้

1. ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.46) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ และการประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ยึดหลักการออกแบบอย่างมีลำดับขั้นตอน เริ่มจากการศึกษาความต้องการและการวิเคราะห์ทฤษฎีพื้นฐานอย่างถี่ถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (1949) ที่เน้นความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล ตลอดจนแนวคิดของ Taba (1962) ที่เสนอให้มีการวิเคราะห์ความต้องการและจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบก่อนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เน้นการพัฒนาทักษะของผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยพบว่า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนชัดเจน และผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนหรือนักศึกษาที่เตรียมความพร้อมเข้าสู่สายวิชาชีพด้านสุขภาพ (วริศรา ปั่นทองหลาง และคณะ, 2568; เสาวรส แพงทรัพย์ และคณะ, 2567)

อีกทั้ง การจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ ยังช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง ส่งผลให้สามารถพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และความมั่นใจในการปฏิบัติ ตลอดจนส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (วริศรา ปั่นทองหลาง และคณะ, 2568)

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า คะแนนความรู้พื้นฐานทางการแพทย์หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายเนื้อหา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการพัฒนาความรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากการจัดกิจกรรมตามวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) ที่ให้ผู้เรียนเริ่มต้นจากการได้รับประสบการณ์ตรง (Concrete Experience) นำไปสู่การสังเกตและสะท้อนคิด (Reflective Observation) การสรุปเป็นหลักการหรือแนวคิด (Abstract Conceptualization) และการนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Active Experimentation) การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยส่งเสริมความเข้าใจเชิงลึกและการคงอยู่ของความรู้ในระยะยาว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ของ Lave and Wenger (1991) ที่เสนอว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีความหมายเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในบริบทที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง (Legitimate Peripheral Participation)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวริศรา ปั่นทองหลาง และคณะ (2568) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบสถานการณ์จำลองทางการแพทย์ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Freeman, et al. (2014 : Online) ที่รายงานผลจากการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในสาขาวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและลดอัตราการไม่ผ่านรายวิชาได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการประเมินความสามารถพื้นฐานทางการแพทย์ของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะทักษะการฉีดยาและการช่วยฟื้นคืนชีพเบื้องต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การฝึกปฏิบัติจริงด้วยหุ่นจำลองและกิจกรรมสถานการณ์จำลอง (Simulation-based Learning) มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความมั่นใจของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของทักษะการเย็บแผลถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (S.D. = 0.28) สะท้อนถึงความแตกต่างของระดับความชำนาญระหว่างผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ผ่านหุ่นจำลองภายใต้สถานการณ์จำลองที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของแนวคิดการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ ช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัย (safe learning environment) ที่เอื้อต่อการฝึกทักษะโดยไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้ป่วยจริง ทำให้ผู้เรียนสามารถทดลอง ฝึกซ้ำ และเรียนรู้จากความผิดพลาดได้อย่างอิสระ

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) ของ Dewey (1938) ที่ระบุว่าประสบการณ์ตรงเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความรู้และการพัฒนาทักษะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Issenberg, et al. (2005 : Online) ที่พบว่า คุณลักษณะสำคัญของการใช้สถานการณ์จำลองทางคลินิกที่มีประสิทธิภาพ คือการให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะซ้ำ ๆ ในสภาพแวดล้อมที่ควบคุมได้ ซึ่งช่วยพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะปฏิบัติและการตัดสินใจทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทของประเทศไทย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของขัตติยาพร คนเที่ยง และคณะ (2566) ที่รายงานว่าการจัดกิจกรรมฝึกทักษะทางการแพทย์ในสถานการณ์จำลองด้วยหุ่นผู้ป่วยเสมือนจริงช่วยเพิ่มระดับความสามารถและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของ Deci and Ryan (2000 : Online) ที่ระบุว่า การส่งเสริมความสามารถ (Competence) และความเป็นอิสระในการเรียนรู้ (Autonomy) จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และความพึงพอใจของผู้เรียนให้สูงขึ้น

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบใช้สถานการณ์จำลอง ซึ่งพบว่าส่งผลให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในระดับสูง เนื่องจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงความเป็นจริง และสามารถพัฒนาทักษะทางคลินิกและการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Agha, et al. (2015 : Online) ที่พบว่า นักศึกษาแพทย์มีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบใช้สถานการณ์จำลองในระดับสูง และเห็นว่าช่วยเพิ่มทั้งความรู้ ทักษะ และความมั่นใจในการปฏิบัติ

นอกจากนี้ งานวิจัยล่าสุดยังชี้ให้เห็นว่า การออกแบบกิจกรรมใช้สถานการณ์จำลองที่มีคุณภาพ เช่น การกำหนดสถานการณ์ การสะท้อนผล (Debriefing) และความสมจริงของสถานการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลของการเรียนรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (Nguyen, et al., 2025 : Online)

ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมหลักสูตรนี้ ไม่ได้เป็นเพียงตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ของคุณภาพการจัดการเรียนรู้เท่านั้น หากแต่ยังมีนัยสำคัญในเชิงระบบต่อการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในระยะยาว กล่าวคือ ประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบวกสามารถหล่อหลอมเจตคติที่เอื้อต่อวิชาชีพ เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียง โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีแผนการเรียนวิทยาศาสตร์–คณิตศาสตร์ และห้องเรียนพิเศษที่ส่งเสริมศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (Gifted/SMTE/SME) รวมถึงห้องเรียนพิเศษด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยสามารถปรับรายละเอียดของเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนและทรัพยากรที่มีอยู่ของแต่ละสถานศึกษา

1.2 การดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสถานการณ์จำเป็นต้องอาศัยผู้สอนหรือวิทยากรที่มีทักษะในการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ดังนั้น ควรมีการอบรมครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบการเรียนรู้เชิงรุก และเทคนิคการใช้สถานการณ์จำลองทางการแพทย์ เพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างความปลอดภัยในการฝึกปฏิบัติ

1.3 สามารถประยุกต์ใช้หลักสูตรในรูปแบบของกิจกรรมเสริมหลักสูตร ค่ายวิชาการ หรือโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสนใจและเห็นภาพรวมของวิชาชีพในบริบทจริง ซึ่งจะช่วยในการวางแผนการศึกษาต่อในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพได้อย่างมีทิศทาง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มกลุ่มควบคุมในการทดลองเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของข้อสรุปเชิงสาเหตุ และเปรียบเทียบประสิทธิผลของหลักสูตรกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นอื่น

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนมากขึ้น และครอบคลุมโรงเรียนในหลายจังหวัดหรือหลายบริบท (เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนในพื้นที่ชนบทและเมือง) เพื่อเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างและยกระดับความสามารถในการอ้างอิงผล (Generalizability) ไปยังประชากรในวงกว้างได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เจตคติต่อวิชาชีพแพทย์ ความเชื่อมั่นในตนเองด้านวิทยาศาสตร์ (Science Self-Efficacy) ทักษะการคิดวิเคราะห์ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ของหลักสูตรในมิติที่หลากหลายและครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

เอกสารอ้างอิง

ขัตติยาพร คนเที่ยง และคณะ. (2566). ผลของการปฏิบัติซ้ำในสถานการณ์จำลองด้วยหุ่นผู้ป่วยเสมือนจริงสมรรถนะสูงต่อความมั่นใจในตนเองและการตัดสินใจทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล. **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ สสอท.**, 5 (2), 1-16.

ทิศนา แขมมณี. (2560). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 21. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

วริศรา ปั่นทองหลาง และคณะ. (2568). ผลการจัดการเรียนรู้โดยสถานการณ์จำลองเสมือนจริงต่อความรู้ ความพึงพอใจ และความมั่นใจในตนเองของนักศึกษาพยาบาล. **วารสารสุขศึกษา,** 48 (1), 102-115.

สมนึก ภัททิยธนี. (2560). **การวัดผลการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

เสาวรส แพงทรัพย์ และคณะ. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลในการดูแลมารดาหลังคลอดและทารกแรกเกิดโดยผ่านการเรียนรู้แบบใช้สถานการณ์เสมือนจริง. **วารสารพยาบาลศาสตร์แห่งประเทศไทย,** 42 (1), 95-110.

Agha, S., et al. (2015). Satisfaction of medical students with simulation-based learning. **Saudi Medical Journal,** 36 (6), 731–736. https://doi.org/10.15537/smj.2015.6.11501.

Cant, R. P., and Cooper, S. J. (2017). The value of simulation-based learning in pre-licensure nurse education: A state-of-the-art review and meta-analysis. **Nurse Education in Practice,** 27, 45-62. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.08.012.

Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. **Psychological Inquiry,** 11 (4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.

Dewey, J. (1938). **Experience and education**. Macmillan.

Freeman, S., et al. (2014). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. **Proceedings of the National Academy of Sciences,** 111 (23), 8410-8415. https://doi.org/10.1073/pnas.1319030111.

Heinen, M. M., et al. (2017). Nurses' intention to leave their profession: A cross-sectional observational study in 10 European countries. **International Journal of Nursing Studies,** 74, 174–184. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.06.004.

Issenberg, S. B., et al. (2005). Features and uses of high-fidelity medical simulations that lead to effective learning: A BEME systematic review. **Medical Teacher,** 27 (1), 10-28. https://doi.org/10.1080/01421590500046924.

Jeffreys, M. R. (2015). Jeffreys's nursing universal retention and success model: Overview and action ideas for optimizing outcomes A–Z**. Nurse Education Today,** 35 (3), 425-431.

Kolb, D. A. (1984). **Experiential learning: Experience as the source of learning and development**. Prentice-Hall.

Lave, J., and Wenger, E. (1991). **Situated learning: Legitimate peripheral participation**. Cambridge University Press.

Nguyen, T. T., et al. (2025). Predictors of satisfaction and self-confidence in simulation learning among healthcare students. **Clinical Simulation in Nursing**. Advance online publication. https://doi.org/10.1016/j.ecns.2025.101828.

Steinert, Y. (2014). Faculty development: From workshops to communities of practice. **Medical Teacher,** 36 (5), 403–406. https://doi.org/10.3109/0142159X.2014.887834.

Taba, H. (1962). **Curriculum development : Theory and practice**. Harcourt, Brace & World.

Tyler, R. W. (1949). **Basic principles of curriculum and instruction**. University of Chicago Press.

World Health Organization. (2020). **State of the world's nursing 2020 *:* Investing in education, jobs and leadership**. World Health Organization. [Online]. Available : https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279. [2026, January 1].

World Health Organization. (2022). **Global strategy on human resources for health : Workforce 2030–Progress update 2022**. World Health Organization. [Online]. Available : https://www.who.int/publications/i/item/9789240053774. [2026, January 1].

Yardley, S., et al. (2012). Experiential learning: Transforming theory into practice. **Medical Teacher,** 34 (2), 161-164. https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.643264.

MEDIATION AND MODERATION OF SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP AND CHANGE BEHAVIOR

Xie Yuhua, Sukhum Moonmuang* and Sataporn Pruettikul
Student of Leadership in Education Administration program, Bangkokthonburi University,
Bangkokthonburi University and Bangkokthonburi University
*Corresponding Author E-mail: sukhum.moo@bkkthon.ac.th
Received Date: January 29, 2026 ; Revised Date: February 21, 2026 ; Accepted Date: February 23, 2026

Abstract

The objectives of this research were: (1) to identify the factors influencing teachers' change behavior in higher education institutions in Guangxi Province; (2) to determine whether self-efficacy mediates the relationship between innovative leadership and change behavior; (3) to examine whether work engagement mediates the relationship between innovative leadership and change behavior; (4) to investigate whether self-efficacy moderates the relationship between innovative leadership and change behavior; and (5) to explore whether work engagement moderates the relationship between innovative leadership and change behavior. The research employed proportional stratified random sampling to select 566 teachers from a population of approximately 10,300 faculty members in six universities in Guangxi Province. Data was collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed through descriptive statistics. To enhance analytical rigor, confirmatory factor analysis was used to validate the measurement model, followed by mediation and moderation analysis and structural equation modeling.

The results indicated that innovative leadership, self-efficacy, and work engagement were significant factors influencing teachers' change behavior in higher education institutions in Guangxi Province. Self-efficacy demonstrated a positive and significant mediating effect on the relationship between innovative leadership and change behavior. Work engagement also mediated this relationship; however, the mediation effect was negative, indicating a suppressive role. In addition, self-efficacy moderated the relationship between innovative leadership and change behavior, such that the effect of innovative leadership was stronger and positive at lower levels of self-efficacy, weaker but still positive at moderate levels, and weakest and negative at higher levels. Furthermore, work engagement exhibited a moderating effect, whereby higher levels of work engagement strengthened the positive effect of innovative leadership on change behavior, while lower levels weakened this relationship.

Keywords : Innovative Leadership, Change Behavior, Self-Efficacy, Work Engagement, Mediating Effect, Moderating Effect

Background and significance of the problem

Amid ongoing educational reform, teachers' proactive change behavior has become essential for improving quality and fostering innovation (Crant, 2000). Innovative leadership—emphasizing creativity, flexibility, and vision—is believed to stimulate such change at both instructional and organizational levels (Leithwood and Jantzi, 2006). However, the extent to which leadership translates into actual behavioral transformation depends on teachers' psychological resources, particularly self-efficacy and work engagement (Bandura, 1997; Schaufeli and Bakker, 2004). Although prior studies have linked these variables, limited research has systematically examined their mediating and moderating roles, especially within the Chinese context. Given Guangxi's multi-ethnic and underdeveloped characteristics, this study investigates how innovative leadership influences

teachers' proactive change behavior through self-efficacy and work engagement to provide context-specific theoretical and practical insights.

Work engagement may demonstrate a suppressive mediation effect because, although innovative leadership enhances teachers' vigor and dedication, highly engaged teachers may become more deeply invested in existing roles, routines, and performance goals. This strong task focus can unintentionally reduce their willingness to disrupt established practices, thereby weakening the indirect pathway from leadership to change behavior. From a statistical perspective, suppression may also occur when the mediator shares substantial variance with both the predictor and outcome, altering the direction of the indirect effect once overlapping variance is controlled (MacKinnon, et al., 2000).

Research objectives

1. To find out factors affecting change behavior in higher education institutions in Guangxi Province.

2. To determine if self-efficacy mediates the relationship between innovative leadership and change behavior.

3. To examine if work engagement mediates the relationship between innovative leadership and change behavior.

4. To investigate if self-efficacy moderates the relationship between innovative leadership and change behavior.

5. To explore if work engagement moderates the relationship between innovative leadership and change behavior.

Research Framework

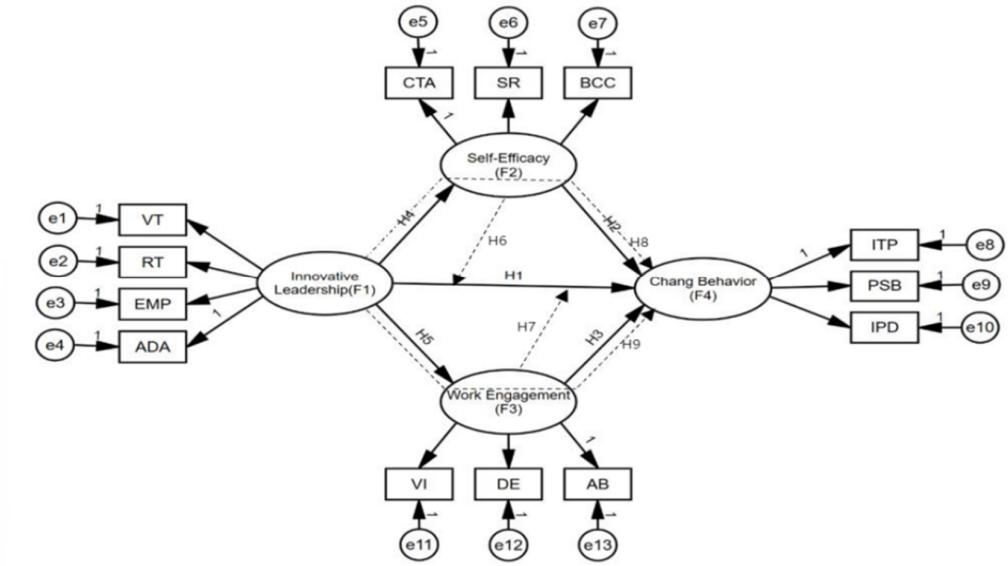


Figure 1 Conceptual Framework of this research

Research Hypothesis

H1: Innovation leadership effect on change behavior.

H2: Self-efficacy effect on change behavior.

H3: Work engagement effect on change behavior.

H4: Innovation leadership effect on Self-efficacy.

H5: Innovation leadership effect on work engagement.

H6 : Self-efficacy moderating effect the relationship between Innovation leadership and change behavior.

H7: Work engagement moderating effect the relationship between Innovation leadership and change behavior.

H8 : Self-efficacy mediating effect on the relationship between Innovation leadership and change behavior.

H9 : Work engagement mediating effect on the relationship between Innovation leadership and change behavior.

Research Methodology

This study adopts quantitative research methods using the cross-sectional survey approach. The Structural Equation Modeling with mediation and moderation effect were applied to investigate the relationship between innovative leadership and change behavior in Guangxi Province China.

Population and Sample

Population in this study were university teachers, engaged in teaching and administrative work in six universities in Guangxi Zhuang Autonomous Region, with a total number of approximately 10,300, samples were randomly selected by using Stratified Random Technique, sample size of 566 were selected for data collection and data analysis.

Research Instruments

The main research instrument adopted in this study was a self-compiled five-point Likert scale questionnaire. The questionnaire was compiled based on relevant theories and existing research results such as innovative leadership, self-efficacy, work engagement and teachers' change behavior, and was revised and integrated in combination with the context of colleges and universities in Guangxi. Before the formal implementation of the measurement, the study conducted content validity with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .60 to 1.00, and reliability indicated by Cronbach's alpha reliability ranging from 0.85 to 0.93. The instruments were proved appropriate for data analysis.

Data Collection

The data collection process began by sending the questionnaires to the coordinating teachers. These teachers had distributed the surveys to the selected participants in their institutions. Respondents were given two weeks to complete the survey and return their responses. To ensure a high response rate, a reminder will be sent out after one week.

Data Analysis

1. Demographic of samples using the frequency and the percentage.

2. Descriptive statistics for variable analysis of sample using mean, standard deviation, skewness, and kutosis.

3. Confirmatory Factor Analysis (CFA) for measurement model estimation.

4. Structural Equation model for hypothesis testing.

Research Result

1) Demographic of samples analysis

Table 1 Demographic statistics for samples

Variable	Group	Frequency	% of Total	Cumulative %
Gender	Male	209	36.9%	36.9%
	Female	357	63.1%	100.0%
Age	Under 25 years old	36	6.4%	6.4%
	26-35 years old	233	41.2%	47.5%
	36-45 years old	154	27.2%	74.7%
	46-50 years old	78	13.8%	88.5%
	More than 50 years	65	11.5%	100.0%
Education	Bachelor	43	7.6%	7.6%
	Master	371	65.5%	73.1%
	Doctor	152	26.9%	100.0%
Years	less than one year	45	8.0%	8.0%
	1-5 years	132	23.3%	92.0%
	6-10 years	122	21.6%	68.7%
	11-15 years	105	18.6%	47.2%
	More than 16 years	162	28.6%	100.0%
Position	Teacher position	446	78.8%	78.8%
	Management position	94	16.6%	21.2%
	Other position	26	4.6%	4.6%

Data analysis in Table 1 showed that total respondents were female (63.1%), while males accounted for 36.9% of the sample. In terms of age, the majority were between 26–35 years old (41.2%), followed by those aged 36–45 years (27.2%). Regarding educational attainment, most participants held a master's degree (65.5%), with smaller proportions holding doctoral (26.9%) or bachelor's degrees (7.6%). For work experience, the largest group had more than 16 years of experience (28.6%), followed by those with 1–5 years (23.3%) and 6–10 years (21.6%). Lastly, most respondents worked in teacher positions (78.8%), while 16.6% held management positions and 4.6% were in other roles.

2) Descriptive statistics

Table 2 Descriptive data for all observed variables

Observed variables	$\bar{X}$	SE	SD	%CV	Skewness		Kurtosis	
					Skewness	SE	Kurtosis	SE
VT	3.22	0.0328	0.781	24.28%	0.2661	0.103	-0.1257	0.205
RT	3.2	0.0321	0.764	23.88%	0.1344	0.103	-0.0288	0.205
EMP	3.21	0.0325	0.773	24.09%	0.0146	0.103	-0.4272	0.205
ADA	3.2	0.0291	0.691	21.59%	0.1142	0.103	-0.2034	0.205

Observed variables	$\bar{X}$	SE	SD	%CV	Skewness		Kurtosis	
					Skewness	SE	Kurtosis	SE
CTA	3.38	0.0324	0.771	22.83%	-0.2066	0.103	-0.1767	0.205
SR	3.45	0.0341	0.81	23.48%	-0.4958	0.103	-0.157	0.205
BCC	3.4	0.0329	0.782	23.00%	-0.1939	0.103	-0.3531	0.205
VI	3.31	0.033	0.785	23.71%	-0.2152	0.103	-0.3055	0.205
DE	3.42	0.0338	0.804	23.51%	-0.0855	0.103	-0.4787	0.205
AB	3.33	0.0336	0.799	23.99%	-0.3021	0.103	-0.4408	0.205
ITP	3.35	0.0331	0.786	23.43%	-0.1115	0.103	-0.432	0.205
PSB	3.33	0.0343	0.816	23.55%	-0.2877	0.103	-0.4808	0.205
IPD	3.38	0.0334	0.795	24.50%	-0.2294	0.103	-0.4931	0.205

The analysis in Table 2 descriptive statistics of the observed variables, indicated that all constructs had mean scores ranging from 3.20 to 3.45, suggesting that respondents generally reported moderate to moderately high perceptions across items. The standard deviations (SD = 0.69–0.82) and coefficients of variation (%CV = 21.59%–24.50%) showed relatively low variability, indicating consistent responses among participants. Skewness values ranged from approximately –0.50 to 0.27, all within ±1, demonstrating that the data were approximately normally distributed and only slightly skewed. Similarly, kurtosis values fell between –0.49 and –0.03, also within acceptable limits for normality. Overall, the results suggested that the distribution of observed variables satisfied basic assumptions of normality and reflected stable response patterns.

3) Measurement model

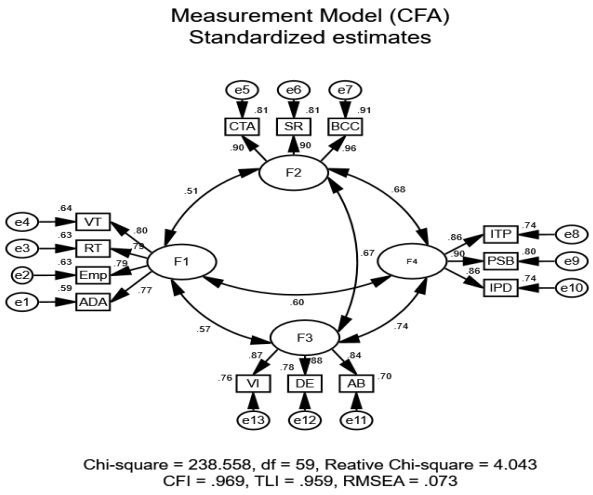


Figure 2 Confirmatory Factor Analysis

The confirmatory factor analysis (CFA) demonstrated that the measurement model achieved a good fit to the data, as evidenced by several key fit indices. The chi-square value was statistically significant, $\chi^2(59) = 238.558$, with a relative chi-square (χ^2/df) of 4.043, which fell within the acceptable threshold for complex models. More importantly, the comparative fit index (CFI = .969) and Tucker–Lewis Index (TLI = .959) both exceeded the recommended cutoff of .95, indicating excellent model fit (Hu and Bentler, 1999). The RMSEA value of .073 also met the acceptable range below .08, suggesting that the model demonstrated a reasonable approximation of the population covariance structure (Browne and Cudeck, 1993).

All observed variables loaded strongly and significantly onto their respective latent constructs, with standardized factor loadings ranging from .59 to .87 for F1, .81 to .96 for F2, .70 to .87 for F3, and .74 to .90 for F4. These values exceeded the commonly accepted minimum loading of .50, indicating that each indicator contributed meaningfully to the construct it represented (Hair, et al., 2019). The structural relationships among latent variables also showed moderate to strong correlations, such as the paths from F1 to F2 (β = .51), F1 to F3 (β = .57), F2 to F4 (β = .68), and F3 to F4 (β = .74), suggesting theoretically consistent and empirically supported inter-factor associations.

Overall, the CFA results supported the construct validity of the measurement model, demonstrating that the indicators were reliable and the relationships between latent variables were theoretically coherent. The combination of high factor loadings, strong inter-factor correlations, and robust model-fit indices provided substantial evidence that the measurement structure accurately represented the underlying theoretical framework tested in the study.

Measurement quality

Table 3 Composite Reliability, Average Variance Extracted, Maximum Shared Variance, Maximum Reliability, and Fornell & Larker Discriminant validity criteria

Construct	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	F1	F4	F2	F3
F1	0.869	0.623	0.363	0.869	0.79			
F4	0.906	0.762	0.548	0.908	0.603***	0.873		
F2	0.942	0.844	0.461	0.95	0.507***	0.679***	0.919	
F3	0.898	0.746	0.548	0.9	0.573***	0.740***	0.672***	0.864

Data analysis in Table 3. The reliability and validity analysis of the latent constructs indicated strong internal consistency and satisfactory convergent validity across all factors. Composite reliability (CR) values ranged from .869 to .942, exceeding the recommended threshold of .70, confirming that the items consistently measured their respective constructs (Hair, et al., 2019). Similarly, average variance extracted (AVE) values varied between .623 and .844, all above the .50 cutoff, demonstrating adequate convergent validity and indicating that each construct captured more than half of the variance of its indicators. The MaxR(H) values, ranging from .869 to .950, were also consistent with the CR values, providing further confirmation of construct reliability.

In terms of discriminant validity, the maximum shared variance (MSV) for each construct was lower than its AVE, supporting the Fornell–Larcker criterion and indicating that each factor was empirically distinct (Fornell and Larcker, 1981). However, notable correlations existed among the

constructs, such as the strong correlations between F3 and F4 (r = .740, p < .001) and between F2 and F4 (r = .679, p < .001), suggesting meaningful theoretical relationships while still maintaining discriminant validity. The diagonal values (square roots of AVE), shown in bold (e.g., √AVE for F4 = .873), were all greater than their corresponding inter-construct correlations, providing additional evidence that discriminant validity was achieved.

4) Hypothesis testing

1. Hypothesis for direct effects

Table 4 Hypothesis testing for direct effects

Hypothesis	IV	effect	DV	Estimate	S.E.	z	P
H1	F1	=>	F4	0.263	0.065	4.043	***
H2	F2	=>	F4	0.298	0.038	7.796	***
H3	F3	=>	F4	0.42	0.045	9.263	***
H4	F1	=>	F2	0.726	0.06	12.141	***
H5	F1	=>	F3	0.78	0.061	12.814	***

The structural model analysis revealed that all hypothesized relationships were statistically significant and positive, indicating strong predictive effects among the variables. Innovation leadership had a significant positive effect on change behavior (H1: β = .263, z = 4.043, p < .001), consistent with prior research suggesting that innovative leadership enhances employees' readiness and motivation to adopt new behaviors (Yukl, 2013). Self-efficacy also significantly influenced change behavior (H2: β = .298, z = 7.796, p < .001), supporting findings that individuals with higher confidence in their abilities are more likely to engage in constructive and adaptive actions (Bandura, 1997). Work engagement exerted the strongest direct effect on change behavior (H3: β = .420, z = 9.263, p < .001), aligning with evidence that highly engaged employees demonstrate greater enthusiasm and willingness to embrace organizational change (Bakker & Demerouti, 2014). Additionally, innovation leadership significantly predicted both self-efficacy (H4: β = .726, z = 12.141, p < .001) and work engagement (H5: β = .780, z = 12.814, p < .001), reinforcing previous scholarship indicating that supportive, forward-thinking leadership enhances employees' psychological empowerment and positive work states. Overall, the results supported all five hypotheses and underscored the central role of innovation leadership in shaping self-efficacy, work engagement, and ultimately change behavior.

2. Hypothesis of indirect effects

Table 5 Hypothesis Testing of Indirect Paths in Mediation Model

				95% Confidence Intervals				
Hypotheses	Description	Estimate	SE	Lower	Upper	b	z	P
H8	F1=>F2=>F4	0.747	0.071	0.608	0.885	0.492	10.575	<.001
H9	F1=>F3=>F4	-0.224	0.082	-0.385	-0.063	-0.147	-2.723	0.006

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Table 5 indicated that the indirect effects of innovative leadership on change behavior through self-efficacy and work engagement were both significant but operated in different directions. The pathway through self-efficacy (H8) was positive and significant (β = .492, p < .001), suggesting that innovative leadership enhances teachers' confidence, which in turn promotes change behavior, consistent with empowerment theory (Bandura, 1997). In contrast, the indirect effect through work engagement (H9) was negative yet significant (β = –.147, p = .006), indicating a suppressor effect in which engagement reduced the overall influence of leadership on change behavior. Overall, the findings confirm a strong positive mediating role of self-efficacy and a significant but unexpected negative mediating role of work engagement.

3. Hypothesis testing for moderation effect

Table 6 The results of the assessment of the hypothesis testing of the moderated model

Label	Pred	effect	Dep	Estimate	S.E.	z	P
H6	F1xF2	=>	F4	-0.113	0.006	-19.553	***
H7	F1xF3	=>	F4	0.205	0.007	29.258	***

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Table 6 showed the tested of two moderation hypotheses (H6 and H7) to determine whether the relationships between Innovative Leadership (F1) and Change Behavior (F4) were contingent upon the levels of Self-Efficacy (F2) and Work Engagement (F3). The results revealed that both interaction terms were statistically significant, indicating that the influence of leadership on change behavior was not uniform but depended critically on these psychological states of teachers (Aiken, L. S., and West, S. G, 1991).

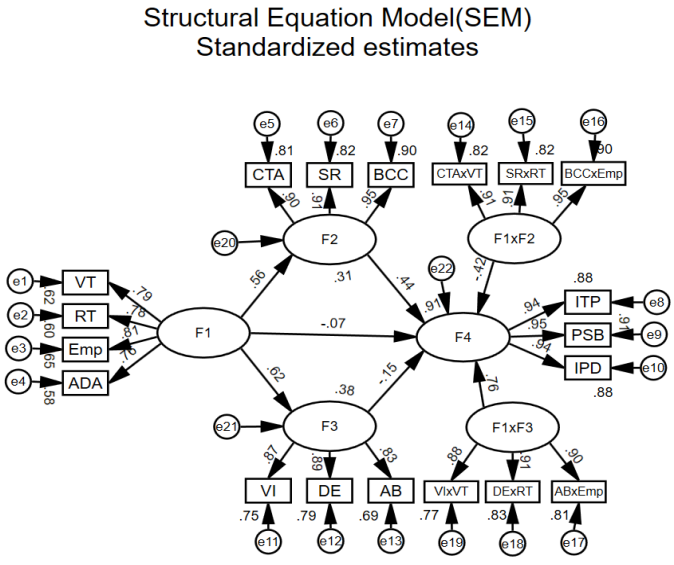


Figure 3 Mediation and moderation effect SEM analysis

Discussions

This study confirms that innovative leadership significantly promotes teachers' proactive change behavior in higher education institutions. Consistent with Transformational Leadership Theory (Bass, 1985), leaders who articulate vision, provide intellectual stimulation, and encourage experimentation foster higher levels of extra-role and change-oriented behaviors. Empirical studies have similarly shown that transformational and innovative leadership positively predict proactive work behavior and organizational change readiness (Afsar, et al., 2014; Gong, et al., 2009). From the perspective of Social Exchange Theory (Blau, 1964), when leaders demonstrate support and trust, teachers reciprocate through constructive behaviors that benefit institutional reform.

The mediating role of self-efficacy is strongly supported by Social Cognitive Theory (Bandura, 1986), which emphasizes that efficacy beliefs shape individuals' motivation, resilience, and behavioral choices. Prior research has demonstrated that leadership enhances employee self-efficacy, which in turn predicts innovation, adaptability, and change behavior (Walumbwa, et al., 2008; Luthans, et al., 2007). Similarly, work engagement—conceptualized within the Job Demands–Resources (JD-R) Model (Bakker and Demerouti, 2007)—has been widely linked to proactive performance and organizational change (Christian, et al., 2011). However, the observed suppressor effect aligns with Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989), suggesting that individuals may allocate limited psychological resources toward ongoing responsibilities, thereby weakening the indirect pathway between leadership and additional change initiatives.

The moderation findings are also supported by prior empirical evidence. Research indicates that leadership effects are stronger among employees with lower personal resources, as they rely more heavily on external guidance (Breevaart, et al., 2014), which explains the negative moderating role of self-efficacy. Conversely, studies grounded in the JD-R framework show that high engagement amplifies the positive impact of leadership on performance outcomes (Tims, et al., 2011). Overall, these findings are consistent with accumulated evidence that leadership effectiveness depends on the interaction between contextual factors and individual psychological resources, reinforcing the importance of integrating leadership development with strategies that strengthen teachers' efficacy and engagement in higher education reform contexts.

Recommendations

1. Recommendation for Practical Application

First, higher education institutions should strengthen innovative leadership development programs for administrators. Training should emphasize vision articulation, intellectual stimulation, creative problem-solving, and supportive communication, as these behaviors directly and indirectly enhance teachers' proactive change behavior. Leadership development initiatives may incorporate mentoring systems, innovation workshops, and strategic dialogue platforms to cultivate a culture that encourages experimentation and continuous improvement.

Second, institutions should actively foster teachers' psychological resources, particularly self-efficacy and work engagement. Professional development programs, peer coaching, and mastery-experience opportunities can strengthen teachers' confidence in managing change. At the same time, workload balance and resource support should be carefully managed to prevent highly engaged teachers from becoming overly absorbed in routine responsibilities, which may inadvertently suppress

their change-oriented contributions. Building a supportive organizational climate that integrates motivational support with innovation goals is essential for sustainable educational reform.

2. Recommendation for Further Research

Future research should further explore the suppressor or competitive mediation effect of work engagement identified in this study. Longitudinal designs are recommended to examine causal relationships and dynamic changes over time, particularly to determine whether engagement shifts from facilitating to constraining change behavior under varying contextual conditions. Additionally, qualitative or mixed-method approaches could provide deeper insight into how teachers allocate psychological resources when balancing routine tasks and reform initiatives.

Moreover, future studies may incorporate additional psychological or contextual variables, such as organizational climate, perceived organizational support, innovation climate, or emotional exhaustion, to expand the explanatory power of the model. Cross-cultural comparisons across different provinces or countries would also be valuable in testing the generalizability of the findings. Finally, multi-level modeling could be employed to examine leadership effects at both individual and institutional levels, thereby providing a more comprehensive understanding of how innovative leadership operates within complex higher education systems.

References

Afsar, B., et al. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. **European Journal of Innovation Management,** 17 (4), 478-499.

Aiken, L. S., and West, S. G. (1991). **Multiple regression : Testing and interpreting interactions**. Sage Publications.

Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model : State of the art. **Journal of Managerial Psychology,** 22 (3), 309-328.

Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action : A social cognitive theory**. Prentice-Hall.

_____. (1997). **Self-efficacy : The exercise of control**. W. H. Freeman.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. Free Press.

Blau, P. M. (1964). **Exchange and power in social life**. Wiley.

Breevaart, K., et al. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 87 (1), 138-157.

Browne, M. W., and Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), **Testing structural equation models** (pp. 136-162). Sage Publications.

Christian, M. S., et al. (2011). Work engagement : A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. **Personnel Psychology,** 64 (1), 89-136.

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. **Journal of Management,** 26 (3), 435-462.

Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, 18 (1), 39-50.

Gong, Y., et al. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity. **Academy of Management Journal**, 52 (4), 765-778.

Hair, J. F., et al. (2019). **Multivariate data analysis**. 8th ed. Cengage Learning.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. **American Psychologist**, 44 (3), 513-524.

Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling,** 6 (1), 1-55.

Leithwood, K., and Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform : Effects on students, teachers, and their classroom practices. **School Effectiveness and School Improvement,** 17 (2), 201-227.

Luthans, F., et al. (2007). **Psychological capital: Developing the human competitive edge.** Oxford University Press.

MacKinnon, D. P., et al. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. **Prevention Science**, 1 (4), 173-181.

Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, 25 (3), 293-315.

Tims, M., et al. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? **The Leadership Quarterly,** 22 (1), 121-131.

Walumbwa, F. O., et al. (2008). Authentic leadership : Development and validation of a theory-based measure. **Journal of Management**, 34 (1), 89–126.

Yukl, G. (2013). **Leadership in organizations.** 8th ed. Pearson Education.

STRATEGIC ADMINISTRATION MODEL OF HIGHER EDUCATION FOR REGIONAL ECONOMIC GROWTH IN ZHEJIANG PROVINCE

Xiangxiang Guo* and Suttipong Boonphadung
Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University and
Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University
*Corresponding Author E-mail: 1352568114@qq.com
Received Date: February 12, 2026 ; Revised Date: February 25, 2026 ; Accepted Date: February 26, 2026

Abstract

Against the backdrop of high-quality economic transformation and higher education reform, strategic administration requires systematic and evidence-based examination. This study adopts an explanatory sequential mixed-methods design integrating quantitative and qualitative approaches. The objectives are to (1) assess the current level of strategic administration, (2) validate its structural dimensions using confirmatory factor analysis (CFA), and (3) construct an empirically grounded model supporting regional economic growth.

Quantitative data were collected through structured questionnaires administered to university administrators and faculty members, and analyzed using descriptive statistics and CFA. Qualitative data from semi-structured interviews were examined through content analysis to interpret quantitative findings and refine the model.

The findings reveal a relatively high level of strategic administration. CFA confirms a stable seven-dimension framework with satisfactory model fit indices. The integration of quantitative validation and qualitative interpretation results in a Strategic Administration Model consisting of seven interrelated dimensions: Strategic Leadership, Resource Allocation Efficiency, Research and Innovation Capability, University–Industry Collaboration Capability, Internationalization Strategy Development, Human Capital Development, and Knowledge Innovation and Transformation Capability. The model functions as an integrated governance system in which coordinated strategic mechanisms systematically enhance universities' contributions to sustainable regional economic development.

Keywords : Strategic Administration of Higher Education, Regional Economic Growth, Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Background and significance of the problem

Higher education plays an increasingly strategic role in the global knowledge economy, where universities function not only as knowledge producers but also as institutional actors driving regional innovation and competitiveness. Across both advanced and emerging economies, governments have shifted from expansion-oriented higher education policies toward governance-centered and performance-based strategic management frameworks to enhance institutional effectiveness and regional impact, reflecting broader trends in strategic planning and performance improvement (Fumasoli and Hladchenko, 2023; George, et al., 2019). This global transformation highlights the necessity of aligning university governance mechanisms with broader economic development strategies and strengthening strategic alignment within institutions (Ghonim, et al., 2022).

Within China, the transition from rapid growth to high-quality development has further strengthened the strategic expectations placed on higher education institutions. National development priorities for 2024–2025 emphasize innovation capacity enhancement, digital economy expansion, industrial upgrading, and technological self-reliance. These policy shifts require universities to move

beyond traditional academic functions and adopt more integrated strategic administration models that support educational quality improvement and institutional effectiveness (Priyambodo and Hasanah, 2021). In addition, strengthening human capital development and organizational commitment has become essential for sustaining institutional performance and long-term competitiveness (Zumrah, et al., 2021).

Zhejiang Province represents a particularly significant case. As one of China's most economically dynamic provinces and a national demonstration zone for common prosperity, Zhejiang's 2024–2025 development agenda prioritizes strategic emerging industries, digital transformation, and innovation-driven growth. Provincial policy documents stress improving innovation efficiency and strengthening the contribution of higher education to regional competitiveness. However, despite Zhejiang's strong economic indicators, disparities remain in universities' strategic planning capacity, governance structures, leadership effectiveness, and resource integration mechanisms. These institutional differences may constrain the overall efficiency with which higher education contributes to sustained regional economic growth, particularly when strategic alignment and quality management practices are not systematically implemented (Ghonim, et al., 2022; Zaid, et al., 2020).

Although existing studies have examined the relationship between strategic planning and organizational performance, limited research has systematically investigated how internal strategic administration mechanisms within universities influence regional economic performance at the provincial policy and institutional levels (George, et al., 2019). Moreover, there is a lack of empirically validated models that integrate governance structure, strategic leadership, and innovation performance within a confirmatory analytical framework, especially in the context of higher education strategic management (Fumasoli and Hladchenko, 2023). This gap is particularly evident in province-level institutional studies in China. Therefore, this study aims to address this theoretical and practical gap by developing and validating a strategic administration model of higher education for regional economic growth in Zhejiang Province.

Research objectives

1. To study the level of strategic administration of higher education in Zhejiang Province.
2. To study confirmatory factor analysis of strategic administration of higher education for regional economic growth in Zhejiang Province.
3. To propose a model of strategic administration of higher education for regional economic growth in Zhejiang Province.

Conceptual Framework

The conceptual framework of this study is grounded in strategic management theory and regional economic development theory. It posits that the strategic administration of higher education institutions plays a pivotal role in promoting regional economic growth through a multidimensional capability system. At the core of the framework is Strategic Leadership (SL), which serves as the primary driving force shaping institutional direction and resource coordination.

Strategic Leadership influences Resource Allocation Efficiency (RAE) directly and indirectly through several key organizational capabilities, including Research and Innovation Capability (RIC), University-Industry Collaboration Capability (UIC), Internationalization Strategy Development (ISD), Human Capital Development (HCD), and Knowledge Innovation and Transformation Capability (KIC). These capabilities function as strategic mechanisms that enhance universities' ability to align internal resources with external economic demands.

Resource Allocation Efficiency acts as a central mediating variable, reflecting the extent to which universities optimize human, financial, and technological resources to achieve strategic objectives. Through the coordinated development of these capabilities, higher education institutions strengthen their contribution to innovation systems, industrial upgrading, and regional economic growth. The framework therefore integrates leadership, organizational capability, and performance dimensions into a comprehensive strategic administration model.

Research Methodology

Population and Sample

The population of this study consisted of administrators and faculty members from higher education institutions in Zhejiang Province. As of 2024, the total population was 122,500 individuals, including 35,700 administrators and 86,800 faculty members across 109 regular higher education institutions.

The sample size was determined based on the sampling table developed by Krejcie and Morgan (1970), which provides guidelines for determining appropriate sample sizes for large populations. According to this method, a minimum sample size of approximately 384 is sufficient for a population exceeding 100,000. To enhance statistical robustness for confirmatory factor analysis (CFA), this study collected data from 816 respondents. The sample consisted of 236 administrators and 580 faculty members. The number of distributed and returned questionnaires was 816, yielding a complete dataset for analysis. Stratified sampling was applied to ensure proportional representation of administrators and faculty members.

Variables

This study includes one independent variable and multiple related organizational capability constructs examined within a confirmatory measurement framework. Strategic Leadership (SL) is treated as the core construct influencing institutional strategic processes. Resource Allocation Efficiency (RAE), Research and Innovation Capability (RIC), University–Industry Collaboration Capability (UIC), Internationalization Strategy Development (ISD), Human Capital Development (HCD), and Knowledge Innovation and Transformation Capability (KIC) represent key organizational dimensions. Regional Economic Growth is conceptualized as the outcome construct reflecting the external impact of higher education strategic administration. These variables collectively form the theoretical measurement model tested through CFA.

Research Instruments and Validity Assessment

A structured questionnaire was developed based on strategic management and higher education development theories. The instrument included measurement items corresponding to each construct in the conceptual framework. All items were measured using a five-point Likert scale ranging from strongly disagree to strongly agree.

Construct validity was examined using Confirmatory Factor Analysis (CFA) with AMOS. Model fit was evaluated using multiple indices, including chi-square/degree of freedom ratio (χ^2/df), Comparative Fit Index (CFI), Tucker–Lewis Index (TLI), and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). The measurement model demonstrated acceptable fit according to established criteria ($\chi^2/df < 3.00$, CFI and TLI > 0.90, RMSEA < 0.08), indicating satisfactory structural validity.

Reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficients. All constructs exceeded the recommended threshold of 0.70, demonstrating strong internal consistency.

Data Collection

Data were collected through questionnaire distribution to administrators and faculty members across higher education institutions in Zhejiang Province. Participation was voluntary and confidentiality was ensured. All 816 questionnaires were returned and deemed valid for analysis.

Data Analysis

Quantitative data were analyzed using SPSS and AMOS software. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was employed to validate the measurement model and examine construct reliability and structural validity. No additional statistical techniques were applied beyond CFA.

Research Result

1. Results of Demographic data of the Respondents

A total of 816 valid responses were included in the analysis. Male respondents accounted for 52.1%, and female respondents accounted for 47.9%. The majority of respondents (93.63%) were aged between 20 and 54 years, indicating that the sample primarily consisted of active academic and administrative personnel. The demographic structure demonstrates adequate representation of the target population, supporting Objective 1, which examines the level of strategic administration in Zhejiang Province.

2. Results of descriptive analysis

Descriptive statistics were computed to examine distributional characteristics prior to CFA. The mean values of Strategic Leadership (SL), Resource Allocation Efficiency (RAE), Research and Innovation Capability (RIC), University–Industry Collaboration Capability (UIC), Internationalization Strategy Development (ISD), Human Capital Development (HCD), and Knowledge Innovation and Transformation Capability (KIC) ranged from 3.92 to 4.08, indicating a generally high perceived level of strategic administration (Objective 1).

Standard deviations ranged from 0.58 to 0.64, suggesting moderate variability. Skewness values ranged from −0.41 to −0.60, and kurtosis values were within ±2.00. Since skewness and kurtosis values fell within the acceptable threshold (|skewness| < 2; |kurtosis| < 7), the assumption of normality was satisfied, supporting the application of CFA.

Table 1 Indicator descriptive analysis

Variable	Skewness	Kurtosis	M	S.D.	Interpret
SL	-0.60	-0.07	4.04	0.62	**High**
RAE	-0.44	-0.24	3.96	0.63	**High**
RIC	-0.58	-0.13	4.05	0.60	**High**
UIC	-0.41	-0.39	3.92	0.63	**High**
ISD	-0.50	-0.27	3.97	0.64	**High**
HCD	-0.51	-0.35	4.08	0.58	**High**
KIC	-0.60	-0.06	3.96	0.63	**High**

3. Results of correlation analysis

Pearson correlation analysis revealed statistically significant positive relationships among SL, RAE, RIC, UIC, ISD, HCD, and KIC ($p < .01$). Correlation coefficients ranged from moderate to strong

(r = 0.62–0.84), indicating meaningful associations among the constructs. The statistically significant correlations provide preliminary empirical support for the conceptual framework and justify further confirmatory factor analysis to test the structural relationships proposed in Objective 2.

4. Results of reliability analysis

Internal consistency reliability was assessed using Cronbach's alpha. All constructs demonstrated high reliability, with alpha coefficients ranging from 0.918 to 0.929, exceeding the recommended threshold of 0.70. This indicates strong internal consistency among measurement items. Convergent validity was evaluated through CFA factor loadings. All standardized factor loadings exceeded 0.70 and were statistically significant ($p < .001$), indicating satisfactory convergent validity and supporting the measurement structure of the proposed model (Objective 2).

5. Results of KMO and Bartlett's Test

The Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) measure of sampling adequacy was 0.966, exceeding the recommended minimum value of 0.70, indicating excellent sampling adequacy. Bartlett's Test of Sphericity was statistically significant (χ^2, $p < .001$), rejecting the null hypothesis of an identity matrix. These results confirm that the dataset is suitable for factor analysis and supports the structural validation process required to achieve Objective 2 and Objective 3.

6. Results of CFA

6.1 SL results of SAHE

Strategic Leadership (SL) consists of three components: Strategic Planning Capability (SPC), Change Promotion Capability (CPC), and Team Cohesion (TC). The factor loadings for each component are 0.77 for SPC, 0.78 for CPC, and 0.89 for TC. The model yields a chi-square value of 119.706 with 87 degrees of freedom and a p-value of 0.012. The chi-square/degree of freedom ratio is 1.376 (< 3), with the relative chi-square also equal to 1.376 (< 3). The goodness-of-fit indices indicate satisfactory model fit: GFI = 0.981 (> 0.95), AGFI = 0.973 (> 0.95), TLI = 0.994 (> 0.95), and CFI = 0.995 (> 0.95). In addition, RMR is 0.016 (< 0.08) and RMSEA is 0.021 (< 0.07). All indices meet the recommended thresholds, indicating a strong correspondence between the model and the measurement scale and an overall superior model fit (see Figure 1).

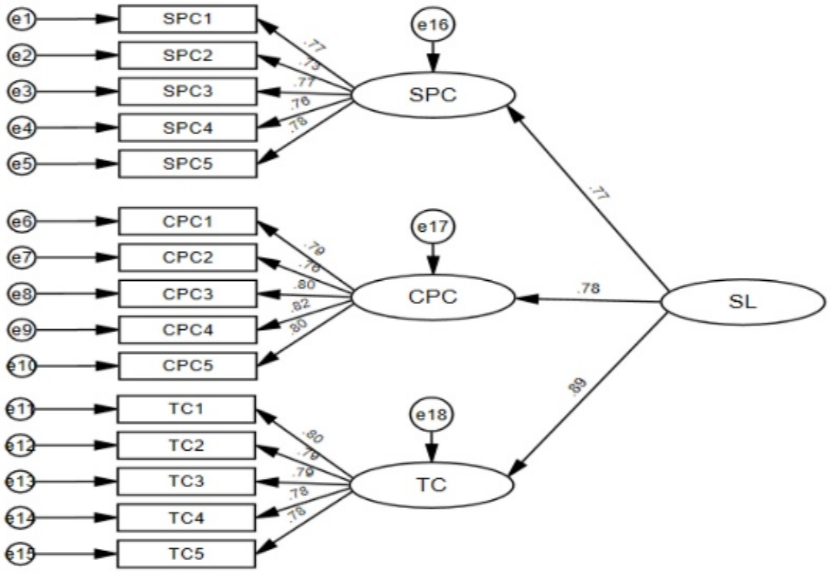


Figure 1 Second-order CFA results of Strategic Leadership (SL)

6.2 RAE results of SAHE

Resource Allocation Efficiency (RAE) comprises three components: Financial Utilization Efficiency (FUE), Rational Allocation of Personnel (RAP), and Equipment Utilization Rate (EUR). The standardized factor loadings for these components are 0.79 for FUE, 0.79 for RAP, and 0.79 for EUR. The model yields a chi-square value of 96.891 with 87 degrees of freedom, and a p-value of 0.220. The chi-square/degree of freedom ratio is 1.114 (< 3), with a relative chi-square value of 1.114 (< 3). The goodness-of-fit indices indicate satisfactory model fit: GFI = 0.984 (> 0.95), AGFI = 0.978 (> 0.95), TLI = 0.998 (> 0.95), CFI = 0.999 (> 0.95), RMR = 0.015 (< 0.08), and RMSEA = 0.012 (< 0.07). All indices meet the recommended thresholds, indicating a higher level of congruence between the model and the measurement scale and a superior overall model fit (see Figure 2).

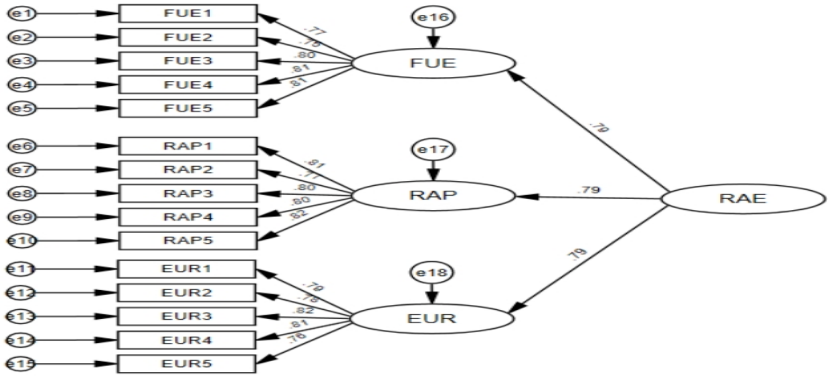


Figure 2 Second-order CFA results of Resource Allocation Efficiency (RAE)

6.3 RIC results of SAHE

RIC consists of three components: RPN, PAN, and ICTR. The factor loadings for each component are 0.85 for RPN, 0.74 for PAN, and 0.75 for ICTR. The chi-square value of the model is 92.165, with 87 degrees of freedom and a p-value of 0.332. The chi-square/degree of freedom ratio is 1.059 (< 3), and the relative chi-square value is also 1.059 (< 3). The goodness-of-fit index (GFI) is 0.985 (> 0.95), the adjusted goodness-of-fit index (AGFI) is 0.980 (> 0.95), the Tucker–Lewis index (TLI) is 0.999 (> 0.95), and the comparative fit index (CFI) is 0.999 (> 0.95). The root mean square residual (RMR) is 0.014 (< 0.08), and the root mean square error of approximation (RMSEA) is 0.009 (< 0.07). All indices meet the recommended criteria, indicating a high degree of consistency between the model and the measurement scale and an overall superior model fit (see Figure 3).

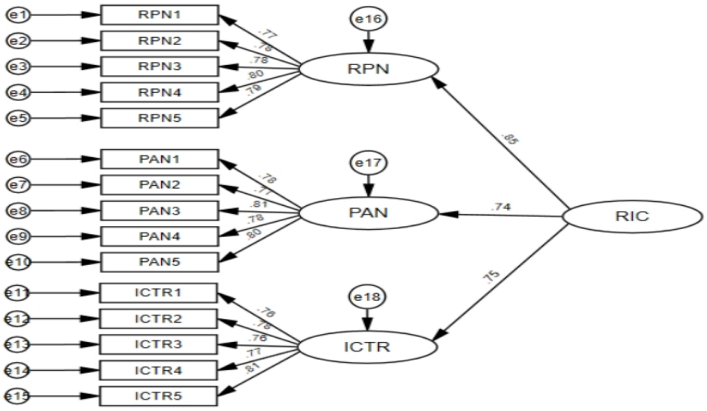


Figure 3 Second-order CFA results of Research and Innovation Capability (RIC)

6.4 UIC results of SAHE

University-Industry Collaboration Capability (UIC) comprises three components: Number of Collaborative Projects (CNP), Technology Transfer Revenue (TTR), and Joint Student Program Ratio (JSPR). The factor loadings are 0.88 for CNP, 0.73 for TTR, and 0.77 for JSPR. The model yields a chi-square value of 143.329 with 87 degrees of freedom and a p-value of 0.000. The chi-square/degree-of-freedom ratio is 1.649 (< 3), and the relative chi-square is 1.649 (< 3). The goodness-of-fit indices are as follows: GFI = 0.977 (> 0.95), AGFI = 0.968 (> 0.95), TLI = 0.990 (> 0.95), CFI = 0.992 (> 0.95), RMR = 0.017 (< 0.08), and RMSEA = 0.028 (< 0.07). All indices meet the recommended criteria, indicating a high degree of correspondence between the model and the measurement scale and an overall superior model fit (see Figure 4).

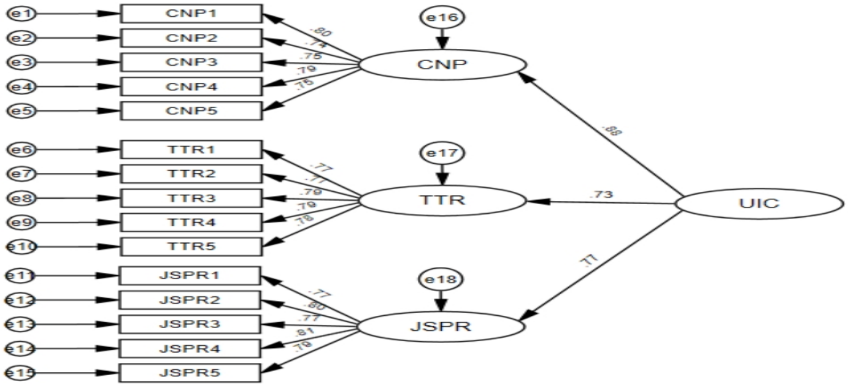


Figure 4 Second-order CFA results of University-Industry Collaboration Capability (UIC)

6.5 ISD results of SAHE

ISD comprises three components: ICPN, ISP, and OEAN. The standardized factor loadings are 0.87 for ICPN, 0.75 for ISP, and 0.80 for OEAN. The model yields a chi-square value of 112.577 with 87 degrees of freedom and a p-value of 0.034. The chi-square/degree of freedom ratio is 1.294 (< 3), and the relative chi-square is also 1.294 (< 3). The goodness-of-fit indices meet the recommended thresholds: GFI = 0.983 (> 0.95), AGFI = 0.976 (> 0.95), TLI = 0.996 (> 0.95), CFI = 0.996 (> 0.95), RMR = 0.014 (< 0.08), and RMSEA = 0.019 (< 0.07). All indices satisfy the criteria, indicating a high level of congruence between the model and the measurement scale and an overall superior model fit (see Figure 5).

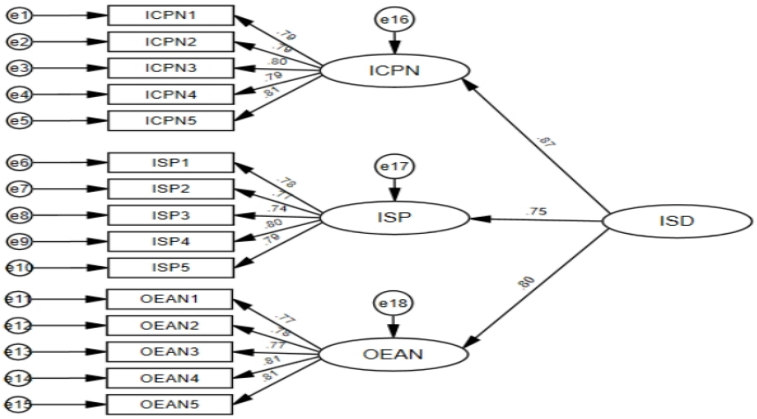


Figure 5 Second-order CFA results of Internationalization Strategy Development (ISD)

6.6 HCD results of SAHE

Human Capital Development (HCD) comprises three components: Teacher Education Structure (TES), Talent Training Investment (TTI), and Promotion Rate Ratio (PRR). The standardized factor loadings are 0.88 for TES, 0.76 for TTI, and 0.72 for PRR. The chi-square value of the model is 120.436 with 87 degrees of freedom, and the p-value is 0.010. The chi-square/degree of freedom ratio is 1.384 (< 3), and the relative chi-square value is also 1.384 (< 3). The goodness-of-fit indices indicate a satisfactory model fit, with GFI = 0.981 (> 0.95), AGFI = 0.973 (> 0.95), TLI = 0.994 (> 0.95), CFI = 0.995 (> 0.95), RMR = 0.015 (< 0.08), and RMSEA = 0.010 (< 0.07). All indices meet the recommended thresholds, indicating a higher degree of congruence between the model and the measurement scale as well as an overall superior model fit (see Figure 6).

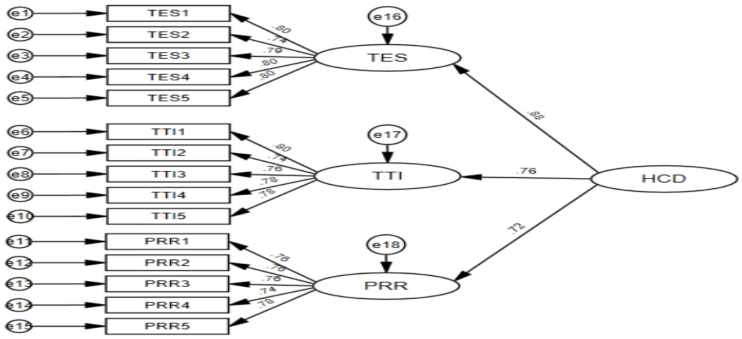


Figure 6 Second-order CFA results of Human Capital Development (HCD)

6.7 KIC results of SAHE

Knowledge Innovation and Transformation Capability (KIC) consists of three components: Number of Technology Transfer Projects (TTPN), Innovation Achievement Rate (IAR), and Innovative Product Sales (IPS). The standardized factor loadings for each component are 0.84 for TTPN, 0.77 for IAR, and 0.73 for IPS, respectively. The chi-square value of the model is 111.486 with 87 degrees of freedom, and the p-value is 0.040. The chi-square/degree of freedom ratio is 1.281, which is below the recommended threshold of 3. The relative chi-square value is also 1.281 (< 3). In addition, the goodness-of-fit index (GFI) is 0.982 (> 0.95), the adjusted goodness-of-fit index (AGFI) is 0.975 (> 0.95), the Tucker–Lewis index (TLI) is 0.996 (> 0.95), and the comparative fit index (CFI) is 0.996 (> 0.95). The root mean square residual (RMR) is 0.016 (< 0.08), and the root mean square error of approximation (RMSEA) is 0.019 (< 0.07). All fit indices meet the recommended criteria, indicating a high degree of consistency between the model and the measurement scale as well as an overall superior model fit (see Figure 7).

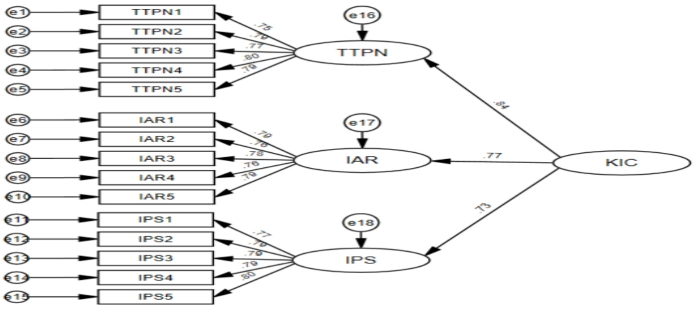


Figure 7 Second-order CFA results of Knowledge Innovation and Transformation Capability (KIC)

6.8 Final Factor Model

The final factor model (see Figure 8) demonstrates an excellent fit with the empirical data, thereby validating the hypothesized structure of the Strategic Administration Model of Higher Education for Regional Economic Growth in Zhejiang Province (SAHE). The results indicate that Strategic Leadership (SL) consists of three components: Team Cohesion (TC), Change Promotion Capability (CPC), and Strategic Planning Capability (SPC), with factor loadings of 0.81 for TC, 0.75 for CPC, and 0.74 for SPC.Resource Allocation Efficiency (RAE) is composed of three components: Equipment Utilization Rate (EUR), Rational Allocation of Personnel (RAP), and Financial Utilization Efficiency (FUE), with factor loadings of 0.70, 0.72, and 0.74, respectively. Research and Innovation Capability (RIC) comprises Innovation Commercialization and Transformation Rate (ICTR), Patent Application Number (PAN), and Research Project Number (RPN), with factor loadings of 0.70, 0.70, and 0.79, respectively.University-Industry Collaboration Capability (UIC) consists of Joint Student Program Ratio (JSPR), Technology Transfer Revenue (TTR), and Number of Collaborative Projects (CNP), with factor loadings of 0.75, 0.71, and 0.77, respectively. Internationalization Strategy Development (ISD) includes Number of Overseas Exchange Activities (OEAN), Proportion of International Students (ISP), and Number of International Collaborative Projects (ICPN), with factor loadings of 0.79, 0.72, and 0.78, respectively.Human Capital Development (HCD) is composed of Promotion Rate Ratio (PRR), Talent Training Investment (TTI), and Teacher Education Structure (TES), with factor loadings of 0.75, 0.72, and 0.73, respectively. Knowledge Innovation and Transformation Capability (KIC) comprises Innovative Product Sales (IPS), Innovation Achievement Rate (IAR), and Number of Technology Transfer Projects (TTPN), with factor loadings of 0.74, 0.71, and 0.77, respectively.The second-order CFA results indicate a good model fit, with $\chi^2/df = 1.264$, p = 0.009, GFI = 0.974, AGFI = 0.967, TLI = 0.992, CFI = 0.993, RMR = 0.013, and RMSEA = 0.018. All indices meet the recommended thresholds, suggesting a high degree of consistency between the model and the measurement scales and an overall excellent model fit.

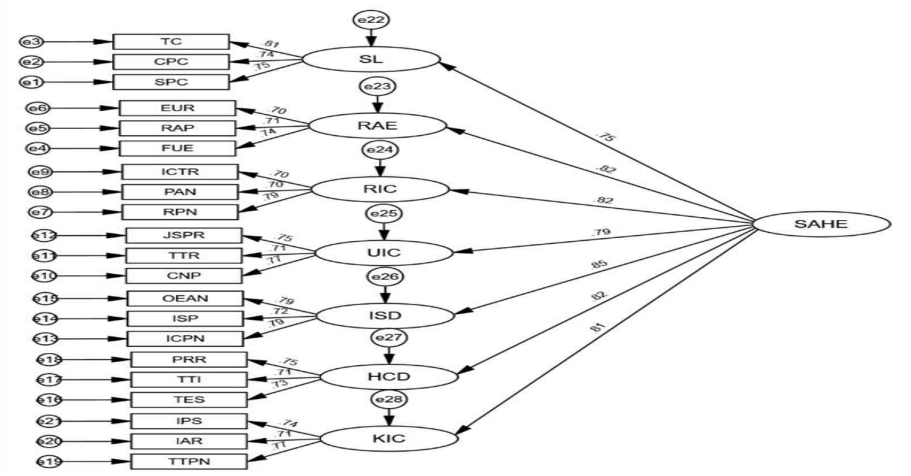


Figure 8 Second-order CFA results of SAHE

Discussions of research results

Objective 1: Level of Strategic Administration

The findings indicate that higher education institutions in Zhejiang Province demonstrate a relatively high level of strategic administration, particularly in leadership coordination and resource

allocation efficiency. This result supports the framework proposed by the OECD (2019), which emphasizes that effective governance structures and university–industry collaboration mechanisms are critical drivers of regional innovation systems. Similar to the global perspective, Zhejiang institutions show strong alignment between strategic leadership and regional economic priorities.

However, the Zhejiang context also reveals a distinctive feature: the integration of provincial development planning with university governance is more policy-driven than the decentralized models observed in many OECD countries. While OECD frameworks highlight institutional autonomy as a foundation for innovation, the Zhejiang model suggests that coordinated governmental steering can also generate strategic coherence. This finding extends the global theory by illustrating a hybrid governance model in emerging regional innovation systems.

Objective 2: Confirmatory Factor Structure of Strategic Administration

The confirmatory factor analysis validated strategic administration as a multidimensional construct composed of leadership, resource efficiency, and innovation-related capabilities. This empirical validation reinforces the argument presented by Benneworth, et al. (2017), published in Regional Studies, that universities act as strategic agents within regional innovation systems through institutional capacity and adaptive governance.

The CFA results provide structural evidence that these capabilities are not isolated dimensions but operate as an integrated system. This contributes theoretically by operationalizing and empirically validating the abstract concept of "strategic agency" in a measurable framework. Unlike many prior studies that rely on qualitative or descriptive analysis, this research confirms the internal coherence of strategic administration constructs within a structural equation modeling approach.

Objective 3: Proposed Strategic Administration Model

The proposed model demonstrates that strategic leadership indirectly influences regional economic growth through mediating mechanisms such as resource allocation efficiency and innovation capabilities. This supports global theories that universities contribute to economic development through knowledge spillovers and human capital formation (OECD, 2019).

Nevertheless, the Zhejiang case indicates a stronger mediating role of resource allocation efficiency compared with purely innovation-driven pathways. This suggests that in rapidly developing regional economies, managerial optimization may precede innovation expansion. The model therefore refines existing international frameworks by highlighting contextual variation in strategic impact pathways.

Theoretical and Practical Implications

This study contributes theoretically by integrating governance theory, strategic management, and regional innovation system perspectives into a unified CFA-validated model. By providing empirical structural confirmation within the Zhejiang provincial context, the findings extend the conceptual propositions advanced by the OECD (2019) and Benneworth, et al. (2017), demonstrating that strategic administration is not only a measurable multidimensional construct but also a structural mechanism linking higher education governance to regional economic outcomes.

From a practical perspective, the results suggest that policymakers should prioritize coordinated strategic leadership and resource allocation efficiency to enhance universities' contributions to regional innovation systems. Institutional administrators are encouraged to align internal strategic mechanisms with provincial development agendas while strengthening innovation and collaboration capacities to sustain long-term economic impact.

Recommendations

1. Recommendations for the application of research findings

Based on the validated measurement model obtained through confirmatory factor analysis, this study clarifies the structural relationships among Strategic Leadership, organizational capabilities, Resource Allocation Efficiency, and Regional Economic Growth. The findings are consistent with the first research objective, which examined the level of strategic administration in Zhejiang's higher education institutions, indicating that multidimensional strategic elements operate in a coordinated manner. In relation to the second objective, the CFA results confirm the structural validity of the proposed strategic administration framework, demonstrating that Strategic Leadership functions as a central driving force influencing capability development and resource efficiency. Therefore, at the institutional level, universities should strengthen leadership-oriented governance mechanisms and optimize internal resource allocation processes. With respect to the third objective, the proposed model provides a practical governance reference. Enhancing Research and Innovation Capability, University–Industry Collaboration Capability, and Internationalization Strategy Development, together with Human Capital Development and Knowledge Innovation and Transformation Capability, can improve universities' contributions to regional economic growth. At the policy level, strengthening strategic coordination mechanisms and innovation-support systems will further promote high-quality regional development.

2. Recommendations for the next research

Although the proposed model demonstrates satisfactory construct validity and structural consistency, further research is needed to expand its analytical scope. First, longitudinal data may be applied to examine the dynamic evolution of strategic administration mechanisms and their long-term effects on regional economic growth.

Second, comparative studies across different provinces or institutional types could test the generalizability and contextual adaptability of the model. Such research would help clarify whether variations in governance structure or institutional mission influence the strength of strategic administration mechanisms.

Finally, integrating digital governance indicators and cross-national comparative perspectives may enrich understanding of how higher education strategic administration operates under diverse policy and economic environments. These extensions would further strengthen theoretical development and practical applicability in the field of higher education strategic management.

References

Benneworth, P., et al. (2017). Strategic agency and institutional change : Investigating the role of universities in regional innovation systems. **Regional Studies,** 51 (2), 235-248.

Fumasoli, T., and Hladchenko, M. (2023). Strategic management in higher education : Conceptual insights, lessons learned, emerging challenges. **Tertiary Education and Management**, 29, 331-339.

George, B., et al. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. **Public Administration Review**, 79 (6), 810-819.

Ghonim, M. A., et al. (2022). Strategic alignment and its impact on decision effectiveness : A comprehensive model. **International Journal of Emerging Markets,** 17 (1), 198-218.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.

OECD. (2019). **University-industry collaboration : New evidence and policy options**. OECD Publishing.

Priyambodo, P., and Hasanah, E. (2021). Strategic planning in increasing quality of education. **Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,** 6 (1), 109-126.

Zaid, A. A., et al. (2020). The impact of total quality management and perceived service quality on patient satisfaction and behavior intention in Palestinian healthcare organizations. **Technology Reports of Kansai University**, 62 (3), 221-232.

Zumrah, A. R. B., et al. (2021). An empirical investigation of the effect of training and development on organizational commitment in higher education sector. **Journal of International Business and Management**, 4 (10), 1-15.

THE DEVELOPMENT OF A BILINGUAL BOOK BASED ON THE HISTORY OF NAGA AT WAT SRIDARAM, UDON THANI TO PROMOTE TOURISM

Kittipong Thongsombat and Chanika Chatdecha*

Business English Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University and Business English Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: c.chatdecha@gmail.com

Received Date: March 1, 2026 ; Revised Date: March 27, 2026 ; Accepted Date: March 30, 2026

Abstract

The study aimed to 1) explore the historical and mythological narratives of the Naga at Wat Sridaram, 2) develop a bilingual book from the adapted narratives, and 3) investigate the satisfaction of the target audience with the content, language, and presentation of the bilingual book about the Naga at Wat Sridaram. Borg and Gall's (1989) Research and Development (R and D) framework and a mixed-method design of both integrating qualitative and quantitative approaches were employed. Semi-structured interviews were conducted with monks, community members, business owners, tourists, and local officers to collect information. The prototype was evaluated through expert reviews and satisfaction surveys with 35 target readers. Data were analyzed using mean and standard deviation. The findings showed that:

1) Expert reviews indicated a highest level of overall satisfaction of the bilingual book (Mean = 4.26, SD = 0.62), with design receiving the highest rating (Mean = 4.60, SD = 0.58).

2) The satisfaction survey likewise reflected a highest level of overall satisfaction score of the bilingual book (Mean = 4.29, SD = 0.85) with the design achieving the top-rated aspect (Mean = 4.38, SD = 0.88).

These findings indicate that the bilingual book demonstrates high quality and effectiveness and is suitable for publication and practical use in cultural tourism promotion.

Keywords : Bilingual Book, Naga Narratives, Wat Sridaram, Cultural Tourism, Mutelu Tourism

Background and significance of the problem

Tourism refers to the movement of people to places outside their own usual environments such as beaches, cities, and mountains. (Department of Economic and Social Affairs, 2008). The movement can bring about a rich exchange of culture, language, and heritage. For many countries, tourism has been regarded as a key driver in boosting its economy. Thailand is no exception. Due to its abundance of beautiful beaches and unique cultural heritage, the country has enjoyed an increasing number of foreign tourists while many projects have been initiated by the government to promote tourism in order to generate revenue for the country. Among their strategies is to promote cultural tourism, which is a type of tourism activity in which the visitor's focus is on learning, discovering, experiencing and consuming the tangible and intangible cultural attractions and products in a target destination. One of those cultural tourist attractions is the myth of the Naga, a legendary serpent deity deeply embedded in local beliefs and influenced by Buddhism. In Thailand, the Naga beliefs are prominently found in Buddhist art and architecture, such as staircases, temple gateways, and decorative motifs adorning religious buildings. Generally, it is regarded as a guardian of sacred spaces and a mediator between the human world and the religious or spiritual realm (Wongthet, 2001). It is not just a religious belief, but also serves as a cultural mechanism that legitimizes authority, sacred power, and the institutions of both the state and religion (Keyes, 1987). Northeastern Thailand, or the Isan region, is an area where belief in the Naga remains vibrant

and intensely expressed, particularly in such communities as Udon Thani, Nong Khai, Nakhon Phanom, and Bueng Kan provinces.

Despite the cultural richness of the sites, many international visitors and even some domestic tourists are unaware of the deep stories and spiritual significance surrounding the Naga legend. The lack of accessible, accurate, and practical materials is likely to limit the potential for these unique stories to contribute to cultural appreciation and eventually may hinder the promotion of cultural tourism. It can be witnessed at Wat Sridaram in Thungphon district, Udon Thani province. The temple has been gaining more and more popularity in the past few years thanks to its famous Naga statue, being constructed based on both dream and local beliefs. The history of the Naga at Wat Sridaram can be found online and it is only in Thai. Unfortunately, there is a lack of practical materials in recording and showcasing the history of the Naga in a way that can be accessible to both Thai and international visitors. The development of a bilingual book based on the history of Naga at Wat Sridaram, Udon Thani to promote tourism is an attempt to address this gap in documentation, interpretation, and bilingual accessibility. It aims to provide not only a cultural record but also a marketing tool to promote tourism in the area.

Research objectives

1. To explore the historical and mythological narratives of the Naga at Wat Sridaram.
2. To develop a bilingual book from the adapted narratives.
3. To investigate the satisfaction of the target audience with the content, language, and presentation of the bilingual book about the Naga at Wat Sridaram.

Research Methodology

Population and Sample

The population of this study consisted of all stakeholders and visitors related to tourism at Wat Sridaram, who were considered key sources of essential information about the site. Individuals who were both directly and indirectly in association with the management, promotion, and experience of tourism at Wat Sridaram were included.

From this population, the samples of the study were divided into 3 groups based on purposive sampling. The first one is a group of 10 stakeholders such as monks, tourists, business owners, and government officers in Wat Sridaram, Na Chum Saeng Subdistrict, Thung Fon District, Udon Thani. The second one was the group of the 3 experts in the areas of language, educational material, and cultural tourism. The last one was a group of 35 target audiences.

Research Instruments

1. Semi-Structured Interview was employed in the study to answer research question 1 and its focus was placed on ten purposively selected participants, including monks, community members, and stakeholders to gather narratives and perceptions about the Naga legend and identify the needs and expectations for the bilingual book in terms of language, content, and design. The semi-structured interview questions were constructed based on the reviewed documents. There were 5 open-ended questions written in Thai employed with 10 participants to find out the detailed information about Naga narratives at Wat Sridaram and the opinions on the bilingual book as a facilitative tool to enhance local tourism.

2. Expert review checklist was for three specialists to assess the bilingual book in terms of language, content, and design to ensure its effectiveness and appropriateness in promoting tourism.

3. Satisfaction survey was constructed in a questionnaire form to gain feedbacks of the

bilingual book from 35 target audience. The questions were validated by the three experts before distribution. To facilitate the respondents' understanding and convenience, it was prepared in both Thai and English. The Thai version was presented as the primary language, followed by the English version.

To validate the research instrument, the researchers designed and developed the questionnaire and submitted it to three experts for the evaluation of content validity. The questionnaire, which was constructed in accordance with the research objectives, was reviewed by experts with relevant knowledge and expertise. Each item was examined to determine its relevance and coverage of the research content. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) was then calculated to assess the consistency between the questionnaire items and the behavioral characteristics specified in the research objectives. Items with IOC values greater than 0.50 were considered acceptable. Based on the experts' recommendations, the questionnaire was revised and refined prior to its use for field data collection.

Data Collection

The study was conducted in four main phases according to the adapted framework of R&D Model (Borg and Gall, 1989) : Step 1: Collecting: Researchers conducted in-depth interviews with ten purposively selected participants such as monks, tourists, local business owners, and government representatives to know their expectations and perceptions about the Naga legend at Wat Sridaram and its potential for promoting tourism. Step 2) Planning: Both primary and secondary data were collected in Step 1 were used as the foundation for the bilingual book's themes, structure, and storyline. Step 3) Development and Expert Review: The researchers developed the structure of the bilingual book by using a storyboard technique. The book was validated to ensure its appropriateness and accuracy of content, design, and translation by the experts. After that, the book was revised based on the experts' suggestions. Step 4) Final Production and Satisfaction Assessment: There were 35 copies of the bilingual book disseminated to local tourism centers and temples. The satisfaction survey was distributed to 35 target audience.

Data Analysis

Qualitative data from the Semi-Structured interviews and focus groups was transcribed, coded, and analyzed thematically. Quantitative data from the questionnaires was analyzed by using percentages, mean scores, and standard deviations.

Research Result

The statue of "Phaya Naga Srisuttho" was built at Wat Sridaram in Na Chum Saeng subdistrict, Nong Han district, about 50 kilometers from the center of Udon Thani province. Apart from its 131-meter long and nine heads rising majestically, the story behind it is what draws people's interest to the temple. Based on her dream, Dr. Aorapan Rueangwiriyaphokin led the group of people to donate and got the construction built in 2021. It took just 14 months for construction to be completed with a sacred celebration being held on May 18, 2022. The total cost was up to four million baht. Other sacred figures including Grandfather Srisuttho, Grandmother Sridachan, and the hermit sage within the temple are also important to the community. These figures have been in existence prior to the construction of the large Naga and they still remain central to temple activities. Interestingly, Wat Sridaram acts as a stopover point for people traveling to Kham Chanod, Ban Dung District, which is known to be the capital of the Nagas. These two sites are only 38 kilometers away. According to legends and local beliefs, the participants clarified that Wat Sridaram and Kham Chanod are relatively connected. Based on interviews from stakeholders, the Naga at Wat Sridaram is perceived as both a religious and cultural symbol. The portrayal of the Naga significantly has attracted people's attention

and brought them closer to the temple and Dharma, which encourages them to perform merit as stated by one participant, **"Grandfather (the Naga) brings blessings and fortune. When we ask for financial help, he truly provides. In return, we make merit for him." (Translated from Thai).** This shows a mutual connection of faith and action because when people seek fortune and blessings and in return they charitably bestow upon the needy. These charitable practices fulfill personal spiritual development and boost the community economically. As the earnings from donations and other offerings from the temple increase, they go back to benefit the community through events and festivals. The monk noted that **"We can provide a scholarship sponsor for schools from these offerings." (Translated from Thai).**

The development of the bilingual book was guided by Borg and Gall's (1989) Research and Development framework, which features the stages of collecting narratives, drafting the initial version, obtaining expert feedback, revising the content, and finally testing the book with the target audience. Ten stakeholders including a monk and a government officer were interviewed for insight information about Wat Sridaram and Phaya Naga Srisuttho. Expert Review Checklist (adapted from Phongwichai, 2013) was also deployed for the structured evaluation of language, content, and design. To ensure that readers or visitors can easily grasp the contents, the Dual-Coding Theory (Paivio, 1991) of the integration of text with visuals was introduced. With the images and texts together, tourists and learners would see, imagine, and connect meaning through both verbal and visual codes. Building on these frameworks, the bilingual book was shaped into a resource that is culturally authentic, linguistically accessible, and visually attractive. It meets the goal of balancing of cultural preservation with educational and tourism promotion. It can also be reached by both Thai and international audiences.

The prototype bilingual book was developed to preserve the historical and mythological narratives of the Naga of Phya Naga Srisuttho at Wat Sridaram while making them accessible to both Thai and international audiences. The book combines cultural storytelling with bilingual presentation to ensure that it can be deployed as a practical resource for tourism and education. The prototype book contains 23 pages and it is presented in Thai and English side by side. Contents are accompanied by photographs and illustrations. The design follows a two-column format, which makes it convenient for readers to compare both languages. It was validated by experts in Thai, English, Educational Material and Tourism, and its reception among participants showed high levels of satisfaction across language, content, and design.

Table 1 Mean Scores of Expert Evaluation by Category

Category	Item	Mean Score	SD	Interpretation
Language	Thai grammar accuracy	3.33	1.53	Moderate satisfaction
	English grammar accuracy	4.33	1.15	Highest satisfaction
	Vocabulary appropriateness	4.00	1.00	High satisfaction
	Thai–English consistency	3.67	0.58	High satisfaction
	Clarity and readability	4.30	1.00	Highest satisfaction
	Total	**3.92**	**1.05**	**High satisfaction**
	Accuracy of Naga history and legends	3.67	1.53	High satisfaction
	Coverage of key issues (Wat Sridaram & community)	4.67	0.58	Highest satisfaction

Content	Up-to-date and reliable information	4.33	0.58	Highest satisfaction
	Relevance to cultural tourism promotion	4.67	0.58	Highest satisfaction
	Proper referencing of sources	4.00	1.00	High satisfaction
	Total	**4.27**	**0.85**	**Highest satisfaction**
Design	Organization of layout and illustrations	4.67	0.58	Highest satisfaction
	Font size and style readability	4.67	0.58	Highest satisfaction
	Use of colors and visuals	4.67	0.58	Highest satisfaction
	Quality and relevance of illustrations	4.33	0.58	Highest satisfaction
	Reflection of community identity and culture	4.67	0.58	Highest satisfaction
	Total	**4.60**	**0.58**	**Highest satisfaction**
	Overall	**4.26**	**0.62**	**Highest satisfaction**

The results of the expert evaluation in Table 1 indicate that the bilingual book received a generally positive assessment across all three aspects. The Language aspect was rated at a high level of satisfaction (Mean = 3.92, SD = 1.05), which showed overall clarity and appropriateness of language use. The Content aspect achieved the highest level of satisfaction (Mean = 4.27, SD = 0.85). it reflected strong agreement among experts regarding the accuracy, relevance, and suitability of the content for cultural tourism promotion. Similarly, the Design aspect was rated at the highest level (Mean = 4.60, SD = 0.58), which indicated a high degree of consistency on layout, visual elements, and cultural representation. Overall, the bilingual book was evaluated at a high level of satisfaction (Mean = 4.26, SD = 0.62).

A total of 35 participants completed the satisfaction survey, which evaluated the bilingual book across three categories: Language, Content, and Design. The results were shown in the following tables.

Table 2 Language

Item	Mean	SD	Level
The Thai text in the book is clear and easy to understand.	4.37	0.76	Highest satisfaction
The words and sentences are suitable for general readers.	4.40	0.62	Highest satisfaction
The language used in the book makes reading enjoyable	4.06	0.98	High satisfaction
The Thai and English texts match in meaning.	4.03	1.11	High satisfaction
The overall language used in the book makes reading comprehensible	3.89	0.67	High satisfaction
Total	**4.15**	**0.83**	**High satisfaction**

Table 3 Content

Item	Mean	SD	Level
The book provides accurate information about the history and legends of the Naga.	4.26	0.95	Highest satisfaction
The stories in the book are interesting and keep my attention.	4.49	0.65	Highest satisfaction
The information in the book is useful for learning about Wat Sridaram and the community.	4.03	1.03	High satisfaction
The content of the book helps me understand more about cultural tourism.	4.57	0.73	Highest satisfaction
Overall, I am satisfied with the knowledge and information presented in the book.	4.37	0.86	Highest satisfaction
Total	**4.34**	**0.84**	**Highest satisfaction**

Table 4 Design

Item	Mean	SD	Level
The layout of the text and pictures is well organized.	4.34	0.95	Highest satisfaction
Font size and readability	4.66	0.83	Highest satisfaction
The use of colors and pictures makes the book attractive.	4.20	1.01	High satisfaction
The visual elements in the book are clear and help me understand the stories better.	4.37	0.72	Highest satisfaction
The overall design of the book reflects local identity and culture.	4.31	0.92	Highest satisfaction
Total	**4.38**	**0.88**	**Highest satisfaction**

Table 5 Overall Satisfaction Scores

Category	Mean	SD	Level
Language	4.15	0.83	High satisfaction
Content	4.34	0.84	Highest satisfaction
Design	4.38	0.88	Highest satisfaction
Overall	**4.29**	**0.85**	**Highest satisfaction**

Feedback from 35 participants showed consistently high levels of satisfaction across all three areas evaluated – language, contents and design. For Language aspect, the overall mean score was 4.15 (SD = 0.83), indicating high satisfaction. Respondents find clarity and readability as strengths, with "The words and sentences are suitable for general readers." scoring the highest (Mean = 4.40, SD = 0.62). Other aspects, such as Thai grammar correctness (Mean = 4.37, SD = 0.76), enjoyable language (Mean = 4.06, SD = 0.98), and Thai–English equivalence (Mean = 3.89, SD = 0.67) were rated at the high satisfaction level. The results in Table 3 indicate that respondents expressed a very high level of satisfaction with the content and the design of the bilingual book. Most items were rated at the highest satisfaction level, with mean scores ranging from 4.03 to 4.57. Overall, the content dimension achieved a mean score of 4.34 (SD = 0.84). The Table 4 showed a very high level of satisfaction with the design of the bilingual book. Of all items, three of them were rated at the highest satisfaction level with the overall mean score of 4.38 (SD = 0.88). The highest-rated aspect was font size and

readability (Mean = 4.66, SD = 0.83) while the use of colors and pictures received slightly lower ratings (Mean = 4.20, SD = 1.01).

In conclusion, all three categories demonstrated a consistently highest level of satisfaction (Mean = 4.29, SD = 0.85) shown in Table 5. These results confirm that the bilingual book prototype was positively received in terms of language accuracy and readability, content relevance, and design appeal.

Discussions

1. The Naga with unique background and architecture

The Phaya Naga Srisuttho at Wat Sridaram represent a blend of recent history and mythological belief. Its origin narrative reflects patterns identified in Thai studies on contemporary Naga worship, where dreams, personal revelation, and community participation have led to the creation of new sacred sites. With its body stretching 131 meters in length and nine heads towering 15 meters high, the status is different from other Naga statues in Thailand in terms of both its origin story and dramatic design. The Naga statue was emerged from Dr. Orapan's dream and such creation aligns with the idea that new sacred sites can acquire spiritual legitimacy when integrated into local cosmologies (Cohen, 2007). In Nong Khai, the Naga stories are most visible in the annual Bang Fai Phaya Naga (fireball festival), where mysterious fireballs rising from the Mekong are interpreted as the homage to Buddha (Kliengpibula, 1997). This tradition highlights the connection between Nagas, nature, and miraculous phenomena. In contrast, Wat Sridaram emphasizes a tangible and monumental representation by combining art, architecture, and faith. While the Naga narratives at Kham Chanod, Nong Khai, and Nakhon Phanom focuses on ancient cosmologies, natural wonders, and regional guardianship, the Naga at Wat Sridaram shows how modern myth-making can coexist with traditional belief.

2. Spiritual and economic reasons

What's interesting is that the construction of Naga statues or other sacred objects in Thailand, although initially driven by a sincere desire for spiritual support in times of hardship, has in quite a few cases later become a tool for profit-making. Despite being different in terms of its background and architecture, these Naga statues are used not only for spiritual but also economic reasons. It can reinforce both cultural identity and tourism development. Richard (2018) argued that cultural icons and festivals often act as catalysts for community-based economic growth, especially in rural areas where alternative industries are limited. Similarly, Cohen's (2007) study of the Naga Fireball Festival in Nong Khai illustrated how mythological belief can be transformed into commercial opportunity without undermining its ritual value. Goodwin and Santilli (2009) emphasized that local people benefit most when they are directly involved in tourism value chains, such as offering products or services to visitors.

3. Lack of Guides and Records Holds Back Tourism Potential

Everyone knows that producing a bilingual book, whether as a hard copy or an e-book, benefits both the local community and tourists. Rather than functioning solely as a translated cultural text, this bilingual book was designed to meet the communicative and experiential needs of both Thai and international audiences and position it as not only a tourism-oriented but also educational resource. However, stakeholders involved with these tourist sites, including Wat Sridaram, have not given it the attention it deserves. As a result, the site's stories and history have been left without systematic documentation and transmission. More importantly, there is a lack of personnel with the

knowledge and ability to provide explanations to visitors. This means missed opportunities to promote community-based tourism and to share these narratives with the wider world. Furthermore, from an educational perspective, if high-quality bilingual books are developed, they can help enhance and support students' learning in those local areas as well.

Knowledge from research

The most significant implication of this study lies in the field of tourism. The development of the bilingual book provides an innovative tool for destination branding, which helps strengthen Wat Sridaram's visibility as a cultural and spiritual site. From a marketing perspective, it functions as a tangible cultural product that extends the visitor experience beyond the physical site. As a souvenir, it allows visitors to take home not only a memory but also a narrative of Wat Sridaram and the Naga belief. This form of narrative-based souvenir is not just a generic commercial product but also the enhancing of destination branding by associating the temple with authenticity, spirituality, and local identity. In terms of marketing, the book serves as a story-driven branding tool that leads to the strengthening of emotional attachment and encourage repeat visits and word-of-mouth promotion. Economically, the book aligns with the principles of community-based tourism (CBT), where local people benefit directly from tourism initiatives. By selling or distributing the book, community members gain a supplementary source of income and at the same time promote their cultural assets. For education, the book can be incorporated into formal and informal learning contexts, particularly within schools and community education programs. By presenting content in both Thai and English, the book supports language learning and also foster cultural awareness. The inclusion of local narratives ensures that learners can hone their linguistic skills and develop a deeper appreciation of their community's cultural heritage. This dual function supports the goals of Education for Sustainable Development (ESD), which focuses on the importance of cultural identity alongside global competencies. The book also serves as a permanent record of the narratives associated with the Naga at Wat Sridaram. By documenting these narratives in written bilingual form, it would help contributes to the preservation of intangible cultural heritage and provides a reference point for future generations to study the history of the Naga and its significance.

Implications and Recommendations

Implications

1. Tourism Implications

The development of the bilingual book provides an innovative tool for destination branding, strengthening Wat Sridaram's visibility as a cultural and spiritual site. This book functions as a tangible cultural product that extends the visitor experience beyond the physical site. As a souvenir, it allows visitors to take home not only a memory but also a narrative of Wat Sridaram and the Naga belief.

For marketing aspect, it serves as a story-driven branding tool that leads to the strengthening of emotional attachment and encourage repeat visits and word-of-mouth promotion. Its bilingual format will expand the temple's market reach. Revenue generated from book sales can support temple maintenance and community-related activities. By linking the temple with other tourist attractions in Udon Thani and nearby provinces, the book positions Wat Sridaram as part of a broader spiritual and cultural tourism circuit.

2. Educational Implications

The material can be incorporated into formal and informal learning contexts, particularly within schools and community education programs. By presenting content in both Thai and English, the book supports language learning while simultaneously fostering cultural awareness. Teachers may use the book to improve English proficiency among students, especially in rural areas where access to engaging bilingual resources is often limited.

3. Community Implications

For the local community, the Naga functions as both a symbol of identity and a source of economic opportunity. Festivals, ceremonies, and donations associated with the Naga already generate substantial income for residents. The presence of such a resource enhances community pride, as residents see their traditions formally documented and presented to outsiders in a respectful and appealing manner. The book thus acts as a bridge between tradition and development, supporting both the economic vitality and cultural resilience of the community. By documenting these narratives in written bilingual form, the study contributes to the preservation of intangible cultural heritage. The book provides a reference point for future generations to study the history of the Naga and its significance within both Buddhist cosmology and local folklore.

Recommendations

For practice: The bilingual book should be distributed and used in tourism information centers, schools, and temples as both a cultural learning resource and a promotional tool. Teachers and monks can employ it to educate children and visitors about the Naga while fostering pride in local heritage.

For stakeholders: Local authorities and community leaders may consider training guides, vendors, and monks in storytelling techniques that draw directly from the book. This would enhance visitor experience and ensure consistent, accurate presentation of the narratives.

For future research: Further studies could expand the model by documenting other Naga-related sites in Udon Thani and the Isan region, creating a network of interconnected narratives. In addition, developing digital versions such as e-books or AR/VR applications could widen accessibility and appeal to younger and technologically proficient audience.

Limitations

First, there is the limited samples of stakeholders and participants during the study. They are monks, local community members, temple visitors, and representatives of local authorities. Although the interviews give important perspectives or insight information, they may not fully reflect the diversity of opinions and experiences. Second, there were only 35 respondents for the satisfaction survey. Although this sample size was adequate for preliminary analysis, it restricts the ability to generalize results to larger populations. Third, with the data collection based mainly on interviews, it may lead to certain biases. They might give responses that they felt were expected by researchers or viewed positively rather than their true opinions. Finally, this bilingual book was tested only in its prototype form. It should have examined for its long-term effectiveness in actual educational or tourism contexts.

References

Borg, W. R., and Gall, M. D. (1989). **Educational research : An introduction.** 5th ed. Longman.

Cohen, E. (2007). The “Postmodernization” of a mythical event: Naga Fireballs on the Mekong River. **Journal of Tourism Culture & Communication**, 7 (3), 169-181.

Department of Economic and Social Affairs. (2008). **International Recommendations for Tourism Statistics.** United Nations Publication.

Goodwin, H., and Santilli, R. (2009). Community-based tourism: A success? International center for responsible tourism. **ICRT Occasional Paper No. 11.** Available : http://www.haroldgoodwin.info/uploads/CBTaSuccessPubpdf.pdf. [2026, February 12].

Keyes, C.F. (1987). **Thailand : Buddhist Kingdom as modern nation state.** 1st ed. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429308710.

Kliengpibula, C. (1997). **Bhayanak Fireballs and Social Control: A Case Study of Ratanavapi District of Nong Khai Province.** Master’s thesis, Thammasat Univerisity.

Paivio, A. (1991). Dual coding theory : Retrospect and current status. **Canadian Journal of Psychology,** 45 (3), 255–287.

Phongwichai, S. (2013). **Statistical data analysis by computer**. 24thed. Bangkok : The Publisher of Chulalongkorn University. (in Thai)

Richard, G. (2018). Cultural tourism : A review of recent research and trends. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 36, 12-21.

Wongthet, P. (2001). **Gender and culture**. 2nd ed. Ruenkaew Printing.

FACTORS INFLUENCING THAI EFL TEACHERS' INTEGRATION OF DIGITAL TECHNOLOGY IN ENGLISH LANGUAGE TEACHING

Pornnarong Singsamran* and Yuwadee Chojit
Faculty of Liberal Art, North Bangkok University and
Faculty of Information Technology and Digital Innovation, North Bangkok University
*Corresponding Author E-mail: pornnarong.si@northbkk.ac.th
Received Date: March 19, 2026 ; Revised Date: April 3, 2026 ; Accepted Date: April 7, 2026

Abstract

This mixed methods study aimed to (1) examine the current state of digital technology integration among Thai EFL teachers in primary schools under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA), (2) identify and analyze factors influencing technology integration, (3) investigate the predictive power of these factors, and (4) explore teachers' perceptions and lived experiences regarding barriers and facilitators of technology integration. The participants consisted of 400 English language teachers selected through stratified random sampling from 50 BMA primary schools. Quantitative data were collected using a validated questionnaire based on the Technology Acceptance Model (TAM) and related digital competence constructs, while qualitative data were gathered through semi-structured interviews with 20 purposively selected participants. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple regression analysis, whereas qualitative data were analyzed through thematic analysis.

In relation to the research objectives, the findings can be summarized as follows :

First, the current state of digital technology integration among Thai EFL teachers in BMA primary schools was at a moderate level, with most teachers operating at the infusion and integration stages. Second, key factors influencing technology integration included digital competence, perceived usefulness, institutional support, and student motivation. Third, the predictive analysis demonstrated that these factors significantly contributed to technology integration, with digital competence being the strongest predictor, and the model explaining 61.3% of the variance. Finally, qualitative findings revealed that while teachers recognized the pedagogical value of digital technology, they faced challenges related to infrastructure, training, and time constraints, whereas professional learning communities and leadership support acted as important facilitating conditions.

Keywords: Digital Technology Integration, Thai EFL Teachers, Primary Education, TAM, Bangkok Metropolitan Administration

Background and significance of the problem

The rapid advancement of digital technology has fundamentally transformed educational paradigms worldwide, compelling educators to adapt their pedagogical practices to meet the demands of 21st-century learners (UNESCO, 2023). In the context of English as a Foreign Language (EFL) teaching, digital technology offers unprecedented opportunities to enhance language learning through authentic, interactive, and multimodal experiences (Chun, et al., 2016; Golonka, et al., 2014). However, despite the widespread availability of digital tools, research consistently indicates significant gaps between technology availability and actual classroom integration, particularly in developing country contexts (Ertmer and Ottenbreit-Leftwich, 2010).

Thailand's educational system has prioritized digital transformation as a national agenda through various policy frameworks, including the Thailand 4.0 initiative and the National Education Plan 2017–2036 (Office of the Education Council, 2017). The Bangkok Metropolitan Administration

(BMA) has invested substantially in providing technological infrastructure to its primary schools, yet systematic investigations into factors affecting teachers' actual utilization of these resources remain limited. Understanding the complex interplay of individual, institutional, and contextual factors that influence technology integration is essential for developing evidence-based interventions that can bridge the gap between policy aspirations and classroom realities.

Previous research has employed various theoretical frameworks to understand technology integration, with the Technology Acceptance Model (TAM) (Davis, 1989) and the Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) framework (Mishra and Koehler, 2006) emerging as the most widely applied. While these frameworks have yielded valuable insights in Western and East Asian contexts, their applicability and explanatory power within the Thai educational context—characterized by distinct cultural values, hierarchical institutional structures, and unique pedagogical traditions—warrant systematic investigation. This study addresses this gap by conducting a comprehensive mixed methods investigation into factors influencing technology integration among EFL teachers in BMA primary schools. By combining quantitative survey data from 400 teachers with qualitative insights from 20 in-depth interviews, the study aims to provide both statistically robust findings and rich contextual understanding of the phenomenon. Specifically, the study aims to identify key predictors and examine how these factors interact to influence digital technology integration in EFL classrooms.

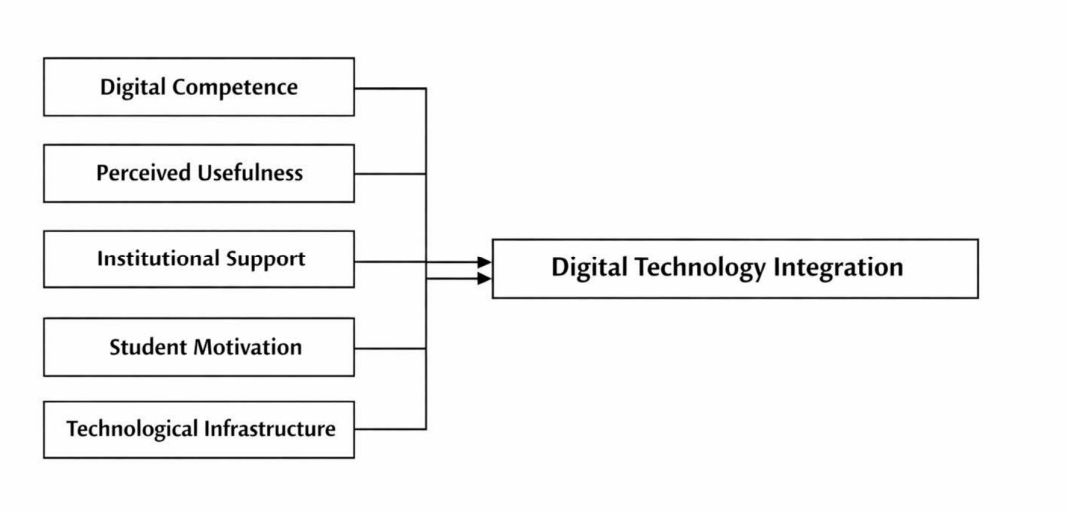
Research objectives

1. To examine the current state of digital technology integration among Thai EFL teachers in BMA primary schools.
2. To identify and analyze factors influencing technology integration.
3. To investigate the predictive power of identified factors on technology integration.
4. To explore teachers' perceptions and lived experiences regarding technology integration barriers and facilitators.

Conceptual Framework

The conceptual framework of this study was adapted from selected constructs of the Technology Acceptance Model (TAM) and digital competence framework, focusing on key variables that have been empirically validated in prior research. To ensure parsimony and alignment with the research design, only five core predictors were included in the final model: digital competence, perceived usefulness, institutional support, student motivation, and technological infrastructure. These variables were hypothesized to directly influence digital technology integration, which was treated as the dependent variable.

Figure 1: Conceptual Framework for Thai EFL Teachers' Digital Technology Integration



Research Hypothesis

Based on the conceptual framework, digital technology integration was treated as the dependent variable, while individual-, institutional-, and learner-level factors were considered independent variables.

H1: Digital competence positively predicts digital technology integration.

H2: Perceived usefulness positively predicts digital technology integration.

H3: Institutional support positively predicts digital technology integration.

H4: Student motivation positively predicts digital technology integration.

H5: Technological infrastructure positively predicts digital technology integration.

Research Methodology

This study adopts a mixed methods approach using a concurrent triangulation design (Creswell and Plano Clark, 2018), in which quantitative and qualitative data were collected and analyzed simultaneously to provide a comprehensive understanding of factors influencing digital technology integration among Thai EFL teachers.

Population and Sample

This study employed a concurrent triangulation mixed methods design (Creswell and Plano Clark, 2018). The target population comprised all English language teachers employed in primary schools (Prathom 1–6) under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) during the academic year 2023–2024, totaling approximately 2,847 teachers across 437 BMA primary schools.

For the quantitative strand, sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970) formula for finite populations, yielding a minimum required sample of 338 participants. A proportional stratified random sampling procedure was employed across 50 schools (approximately 9 per district across 6 administrative zones), resulting in 432 distributed questionnaires and 400 valid responses (response rate = 88.9%). For the qualitative strand, 20 participants were purposively selected from the quantitative sample to represent maximum variation in terms of teaching experience, technology integration level, school size, and district location. Maximum variation sampling was achieved by selecting participants based on their questionnaire responses. Specifically, participants were categorized into low, moderate, and high levels of technology integration (based on LoTi scores), as well as varying years of teaching experience and school contexts. Participants were then purposively selected to ensure representation across these categories.

Variables

The dependent variable was digital technology integration. The independent variables

included five key predictors derived from the conceptual framework: digital competence, perceived usefulness, institutional support, student motivation, and technological infrastructure. Variables such as perceived ease of use and pedagogical beliefs were excluded from the final regression model due to model parsimony considerations.

Research Instruments

The quantitative instrument was a validated 5-part questionnaire. Part 1 collected demographic information (6 items). Part 2 measured digital technology integration level (20 items, LoTi-based). Parts 3–7 measured independent variables: Digital Competence (15 items, DigComp 2.1), Perceived Usefulness (12 items, TAM-based). Perceived ease of use was initially measured but excluded from the final regression model to ensure model parsimony, Institutional Support (10 items), Student Motivation (8 items), and Technological Infrastructure (8 items). All items used a 5-point Likert scale (1 = Strongly Disagree to 5 = Strongly Agree). The qualitative instrument consisted of a semi-structured interview protocol comprising 12 open-ended questions across four thematic areas.

Creating and evaluating the quality of tools

Content validity was established through review by a panel of five experts (three EFL specialists and two educational technology experts), yielding an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from .80 to 1.00 for all items. Construct validity was assessed through confirmatory factor analysis (CFA), with satisfactory model fit indices (CFI = .94, TLI = .93, RMSEA = .051, SRMR = .062). Internal consistency reliability was assessed using Cronbach's alpha, yielding coefficients ranging from .81 to .93 across all subscales. The interview protocol was piloted with three teachers not included in the main study and refined accordingly.

Data Collection

Quantitative data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms during October–November 2025. Research assistants visited each school to facilitate participation and address technical issues. Qualitative interviews were conducted during November–December 2025, with each interview lasting 45–60 minutes. All interviews were audio-recorded with participants' informed consent and subsequently transcribed verbatim.

Data Analysis

Quantitative data were analyzed using SPSS version 28.0, employing descriptive statistics, Pearson product-moment correlations, and simultaneous multiple regression analysis. Assumptions of linearity, normality, homoscedasticity, and multicollinearity were verified prior to analysis. Multicollinearity was assessed using Variance Inflation Factor (VIF), with values ranging from 1.42 to 2.87, indicating no multicollinearity concerns (VIF < 5). Qualitative data were analyzed using reflexive thematic analysis (Braun and Clarke, 2006, 2021). Member checking was conducted with six participants to enhance credibility. Inter-rater reliability was established through independent coding by a second researcher, achieving Cohen's kappa of .84. Ethical approval was obtained from the relevant institutional review board, and all participants provided informed consent prior to data collection.

Research Result

Current Level of Digital Technology Integration

Descriptive analysis revealed that the overall level of digital technology integration among BMA EFL teachers was at the moderate level (M = 3.12, SD = 0.74). Approximately 34.3% of teachers were classified at awareness or exploration levels (LoTi 1–2), 41.5% at infusion or integration levels (LoTi 3–4), and 24.2% at expansion or refinement levels (LoTi 5–6). No teachers were classified at the highest level (LoTi 7). The most commonly integrated technologies were presentation software (87.5%), YouTube videos (82.3%), and online dictionaries/translation tools (78.8%). Learning management systems (28.3%), collaborative tools (31.5%), and

AI-assisted tools (18.8%) showed notably lower integration rates. These findings suggest that most teachers are at a transitional stage of technology integration, with limited progression toward higher-level, transformative use of digital tools.

Correlational Analysis

Pearson correlation analysis revealed significant positive relationships between all independent variables and digital technology integration (Table 1). Digital competence showed the strongest correlation ($r = .58$, $p < .001$), followed by perceived usefulness ($r = .52$, $p < .001$), institutional support ($r = .47$, $p < .001$), student motivation ($r = .43$, $p < .001$), and technological infrastructure ($r = .38$, $p < .001$). All inter-correlations among predictors were within acceptable ranges ($r < .70$), indicating absence of multicollinearity. No multicollinearity issues were detected (VIF = 1.42–2.87).

Table 1: Pearson Correlation Coefficients Among Study Variables (N = 400)

Variable	1 Technology Integration	2 Digital Competence	3 Perceived Usefulness	4 Institutional Support	5 Student Motivation
1. Technology Integration	—				
2. Digital Competence	.58**	—			
3. Perceived Usefulness	.52**	.44**	—		
4. Institutional Support	.47**	.38**	.41**	—	
5. Student Motivation	.43**	.36**	.39**	.45**	—

Note. ** $p < .001$ (two-tailed).

Multiple Regression Analysis

A simultaneous multiple regression analysis was conducted to examine the predictive power of the five independent variables on digital technology integration. The overall model was statistically significant, $F(5, 394) = 125.43$, $p < .001$, $R^2 = .613$, adjusted $R^2 = .608$, indicating that the five predictors collectively explained 61.3% of the variance in technology integration. Table 2 presents the standardized regression coefficients and their significance levels.

Table 2: Multiple Regression Analysis: Predictors of Digital Technology Integration (N = 400)

Predictor	B	SE	β	t	p
Digital Competence	.48	.06	.42	8.23	< .001
Perceived Usefulness	.41	.07	.38	6.14	< .001
Institutional Support	.33	.06	.31	5.47	< .001
Student Motivation	.29	.08	.27	3.56	< .05
Tech. Infrastructure	.18	.07	.18	2.49	< .05

Note. $R^2 = .613$; Adjusted $R^2 = .608$; $F(5, 394) = 125.43$, $p < .001$.

B = unstandardized coefficient; SE = standard error; β = standardized coefficient.

Qualitative Findings

Thematic analysis of interview data yielded four overarching themes: (1) Technology as a Pedagogical Tool, (2) Competence and Confidence Challenges, (3) Institutional and Systemic Barriers, and (4) Pathways to

Sustainable Integration. These themes corroborated and extended the quantitative findings, providing explanatory depth.

Theme 1: Technology as a Pedagogical Tool. Participants generally recognized digital technology's potential to enhance student engagement and provide authentic language learning experiences:

> "When I use YouTube videos or online games, my students immediately become more attentive. They see English as something alive, not just words in a textbook. That changes everything." (P7, 12 years experience)

Theme 2: Competence and Confidence Challenges. Participants described a confidence gap between personal technology use and pedagogically effective integration:

> "I can use my smartphone fine, but knowing which app is really good for teaching pronunciation or grammar—that's different. I need more training specifically for teaching, not just how to use the technology." (P12, 8 years experience)

Theme 3: Institutional and Systemic Barriers. Participants consistently identified inadequate infrastructure and the pivotal role of administrative support:

> "If the school director doesn't see technology as important, it won't happen. I've seen schools with identical equipment where in one school teachers use it every day, and in another it's collecting dust. The difference is always the leadership." (P3, 18 years experience)

Theme 4: Pathways to Sustainable Integration. High-integrating teachers consistently cited professional learning communities (PLCs) as most effective for development:

> "The training workshops give you information, but then you go back to your classroom and you're alone. The PLC is different—we share lessons, we try things together, we help each other when something doesn't work." (P16, 15 years experience)

Overall, the qualitative findings clearly indicate that while teachers recognize the pedagogical value of digital technology, their actual integration is constrained by limited pedagogical training, insufficient institutional support, and infrastructural limitations. Collaborative professional learning communities emerged as a critical enabling factor for sustainable integration.

Summary of Findings Based on Research Objectives

1. The overall level of digital technology integration was moderate.

2. Digital competence, perceived usefulness, institutional support, and student motivation were significant influencing factors.

3. These variables significantly predicted technology integration, with digital competence as the strongest predictor ($R^2 = .613$).

4. Teachers perceived technology as valuable but faced barriers such as infrastructure limitations, lack of training, and time constraints, while leadership and PLCs acted as key facilitators.

Discussion of research results

The findings of this study contribute to the growing body of research on technology integration in EFL education by providing robust quantitative evidence alongside rich qualitative insights from the BMA primary school context. The regression model explaining 61.3% of variance in technology integration represents a notable improvement over previous TAM-based studies in Thai

educational contexts (Teo and Noyes, 2011; Tangkiengsirisin, 2018), suggesting that the expanded multi-factor model employed in this study captures a more comprehensive picture of the complex determinants of technology integration.

Importantly, the qualitative findings provide explanatory depth to the quantitative results. For instance, while digital competence emerged as the strongest predictor statistically, interview data revealed that this competence is not merely technical but deeply pedagogical in nature. Similarly, institutional support was shown quantitatively to be significant, but qualitative evidence highlighted the critical mediating role of school leadership in translating policy into practice. This integration of findings strengthens the explanatory power of the study.

The identification of digital competence as the strongest predictor (β = .42) aligns with findings from similar EFL contexts in Asia (Chai, et al., 2013; Scherer, et al., 2019) and underscores the fundamental importance of teachers' technological knowledge and skills as a prerequisite for meaningful technology integration. This finding is consistent with prior research emphasizing the importance of teachers integrated technological and pedagogical knowledge for effective technology integration. This finding is consistent with previous studies indicating that teachers' digital competence is a crucial determinant of successful technology integration (Scherer, et al., 2019). It highlights that beyond access to technology, teachers must possess the necessary skills and pedagogical understanding to effectively integrate digital tools into their teaching practices.

Perceived usefulness emerging as the second strongest predictor (β = .38) provides strong support for TAM's central proposition that teachers' subjective assessment of technology's value for their pedagogical goals fundamentally shapes their adoption behavior (Davis, 1989; Venkatesh and Davis, 2000). The qualitative data reveal that teachers' perceptions of usefulness are often constrained by limited awareness of the diverse affordances of available technologies for language teaching.

The significant contribution of institutional support (β = .31) corroborates Ertmer's (2005) influential distinction between first-order barriers (external, resource-based) and second-order barriers (internal, belief-based). The qualitative data compellingly illustrate how administrative leadership functions as a critical mediating factor that amplifies or attenuates the impact of infrastructure investments—a finding particularly salient in the Thai educational context, where hierarchical institutional structures and principal authority play decisive roles (Hallinger and Lee, 2011).

Student motivation as a significant predictor (β = .27) extends existing theoretical models, resonating with self-determination theory (Deci and Ryan, 2000) and suggesting that teachers' perceptions of technology's impact on student engagement serve as an important extrinsic motivator for technology adoption. Observable changes in student engagement can create a positive feedback loop that reinforces teachers' technology integration behaviors.

The effect of technological infrastructure, although statistically significant, was relatively weaker compared to other predictors. The relatively weaker effect of technological infrastructure aligns with prior research suggesting that access to technology alone does not guarantee effective integration (Ertmer and Ottenbreit-Leftwich, 2010). Instead, pedagogical support and teacher readiness play a more critical role.

Recommendations

1. Recommendations for the application of research findings

Systematic digital competence development programs should be implemented, designed specifically for EFL pedagogy and focused on the intersection of technological, pedagogical, and content knowledge. These programs should be sustained, practice-based, and include ongoing mentoring support. Professional learning communities (PLCs) focused on technology integration should be formally established and institutionally supported within and across BMA schools. School leaders and BMA educational administrators should receive targeted training in technology leadership, emphasizing their critical role as facilitators and advocates of technology integration. Infrastructure investments should be complemented by structured pedagogical support, ensuring that hardware and connectivity provision is accompanied by teacher development programs.

2. Recommendations for the next research

Future longitudinal research examining how factors influencing technology integration evolve over time would substantially advance understanding. Comparative studies across different Thai educational contexts are needed to assess the generalizability of findings beyond BMA primary schools. Experimental research designs testing the causal efficacy of specific professional development interventions informed by the conceptual framework would provide valuable evidence for policy implementation. Additionally, investigation of the moderating roles of institutional support and student motivation posited in the conceptual framework warrants systematic empirical examination.

References

Braun, V., and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology,** 3 (2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa.

Braun, V., and Clarke, V. (2021). **Thematic analysis : A practical guide**. SAGE.

Bronfenbrenner, U. (1979). **The ecology of human development: Experiments by nature and design.** Harvard University Press.

Carretero, S., et al. (2017). **DigComp 2.1 : The digital competence framework for citizens.** Publications Office of the European Union.

Chai, C. S., et al. (2013). A review of technological pedagogical content knowledge. **Educational Technology & Society**, 16 (2), 31-51.

Chun, D., et al. (2016). Technology in language use, language teaching, and language learning. **The Modern Language Journal**, 100 (S1), 64-80. https://doi.org/10.1111/modl.12302.

Creswell, J. W., and Plano Clark, V. L. (2018). **Designing and conducting mixed methods research.** 3rd ed. SAGE.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. **MIS Quarterly,** 13 (3), 319-340. https://doi.org/10.2307/249008.

Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. **Psychological Inquiry**, 11 (4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.

Ertmer, P. A. (2005). Teacher pedagogical beliefs : The final frontier in our quest for technology integration? **Educational Technology Research and Development**, 53 (4), 25-39. https://doi.org/10.1007/BF02504683.

Ertmer, P. A., and Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2010). Teacher technology change: How knowledge, confidence, beliefs, and culture intersect. **Journal of Research on Technology in Education**, 42 (3), 255-284. https://doi.org/10.1080/15391523.2010.10782551.

Golonka, E. M., et al. (2014). Technologies for foreign language learning: A review of technology types and their effectiveness. **Computer Assisted Language Learning,** 27 (1), 70-105. https://doi.org/10.1080/09588221.2012.700315.

Hallinger, P., and Lee, M. (2011). A decade of education reform in Thailand : Broken promise or impossible dream?. **Cambridge Journal of Education**, 41 (2), 139-158. https://doi.org/10.1080/0305764X.2011.572868.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30 (3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308.

Mishra, P., and Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge : A framework for teacher knowledge. **Teachers College Record,** 108 (6), 1017-1054.

Moersch, C. (1995). Levels of technology implementation (LoTi) : A framework for measuring classroom technology use. **Learning and Leading with Technology**, 23 (3), 40-42.

Office of the Education Council. (2017). **National education plan 2017–2036**. Ministry of Education, Thailand.

Scherer, R., et al. (2019). The technology acceptance model (TAM) : A meta-analytic structural equation modeling approach to explaining teachers' adoption of digital technology in education. **Computers & Education,** 128, 13-35. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.09.009.

Tangkiengsirisin, S. (2018). Technology integration in EFL classrooms: A survey study of Thai university teachers. **Journal of English Language Teaching and Linguistics**, 3 (2), 101-116.

Teo, T., and Noyes, J. (2011). Influence of enjoyment and attitude on intention to use technology. **Computers & Education**, 57 (2), 1645-1653. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.03.002.

UNESCO. (2023). **Technology in education: A tool on whose terms? Global education monitoring report 2023.** UNESCO Publishing.

Venkatesh, V., and Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of TAM. **Management Science,** 46 (2), 186-204. https://doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926.

MEDIATING EFFECTS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATORS' SERVANT LEADERSHIP AND TEACHERS' COMPETENCIES IN HIGHER VOCATIONAL COLLEGES IN JINAN, SHANDONG PROVINCE

XIE FANG, Pornthep Muangman* and Peerapong Tipanark
Student of Leadership in Education Administration Program, Bangkokthonburi University,
Bangkokthonburi University and Bangkokthonburi University.
*Corresponding Author E-mail: pornthep.mua@bkkthon.ac.th
Received Date: April 13, 2026 ; Revised Date: May 5, 2026 ; Accepted Date: May 6, 2026

Abstract

The objectives of this research were: (1) To examine the components of administrators' servant leadership, teachers' competencies and organizational support.; (2) To develop the model of mediating effects of organizational support on relationship between administrators' servant leadership, and teachers' competencies in higher vocational colleges in Jinan, Shandong province. (3) To study direct and indirect effects of administrators' servant leadership on teachers' competencies through mediating effects of organizational support. This research adopts a quantitative research approach. The research population consists of 7,563 in-service teachers from 15 higher vocational colleges in Jinan, Shandong Province. The required sample size was decided using G*Power program, and a total of 368 teachers were selected as the sample through proportional stratified random sampling. A semi-structured questionnaire was employed as the measurement instrument. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) were conducted to examine the reliability and validity of the measurement model and to assess the overall fit of the hypothesized structural model.

The results indicated that: 1) Administrators' servant leadership had 5 components: (1) Emotional Healing, (2) Empowerment, (3) Modeling, (4) Putting Others First, (5) Trust. Teachers' competencies had 5 components: (1) Instructional Design and Implementation Competency,(2)Educational Research and Reflective Competency, (3) Professional Development and Lifelong Learning Competency, (4) Digital Technology and Innovation Competency, (5) Communication and Collaboration Competency, and Organizational support had 3 components: (1) Work Support,(2) Emotional Support, (3) Respect/Recognition Support; 2) after modifying the measurement model, the model fitted well with the empirical data ($X^2/df = 60$, CFI = 0.975, TLI = 0.969, RMSEA=0.078); and 3) Administrators' servant leadership has a significant positive direct effect on teachers' competencie (0.23), and also exerts a significant indirect effect through organizational support (0.263), the estimated value of the mediating effect for the path ASL⟶OS⟶TC is 0.064, with a 95% confidence interval (CI) of [0.026, 0.114] and a significance level of $p < 0.001$.
Keywords : Administrators' Servant Leadership, Teachers' Competencies, Organizational Support

Background and significance of the problem

Amid globalization and digital transformation, China's higher vocational education faces growing pressure to cultivate high-quality technical professionals. National policies, including the Opinions on Comprehensively Deepening the Reform of Teacher Team Building in the New Era (2018) and China Education Modernization 2035, emphasize that improving educational quality depends fundamentally on strengthening teachers' competencies.

As the capital of Shandong Province, Jinan is home to many higher vocational colleges important for skilled talent development. Yet problems including management-oriented leadership, inadequate

administrative support, and low teacher engagement restrict professional motivation and long‑term faculty growth, which are closely related to institutional leadership practices. In response to such dilemmas, national policies have emphasized the importance of strengthening institutional support and advancing the professional development of teachers in vocational education (Central Committee of the Communist Party of China & State Council of the People's Republic of China, 2018, 2019). Improving leadership mechanisms and organizational support is therefore critical to boosting teacher initiative and sustainable faculty development in vocational colleges.

Administrators'servant leadership, rooted in Robert K. Greenleaf's theory, emphasizes listening, empathy, empowerment, and prioritizing faculty development. Prior research (e.g., Eisenberger and Rhoades, 2002) indicates that perceived organizational support significantly influences employee attitudes and performance, suggesting it may mediate the relationship between leadership behaviors and teacher development outcomes.

Accordingly, this study examines the impact of administrators' servant leadership on teachers' competencies in higher vocational colleges in Jinan, with perceived organizational support as a mediating variable. Addressing gaps in vocational and mid-level leadership research and in multidimensional competency assessment, it proposes a mechanism linking leadership behaviors to teacher development within China's vocational education context.

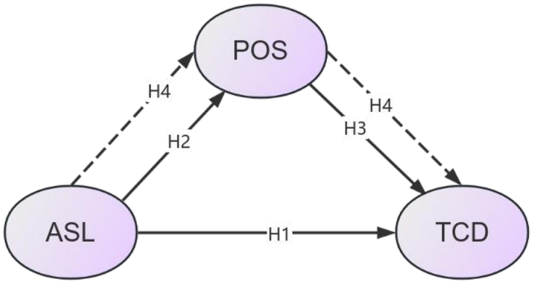
Research objectives

1. To examine the components of administrators' servant leadership, teachers' competencies and organizational support.

2. To develop the model of mediating effects of organizational support on relationship between administrators' servant leadership, and teachers' competencies in higher vocational colleges in Jinan, Shandong province.

3. To study direct and indirect effects of administrators' servant leadership on teachers' competencies through mediating effects of organizational support.

Conceptual Framework



ASL (Administrators' Servant Leadership) OS (Organizational Support) TC (Teachers' Competency)

Figure 1 Conceptual Framework

Research Hypothesis

H1: Administrators' servant leadership has a direct effect on teachers' competencies.

H2: Administrators' servant leadership has direct effect on organizational support.

H3: Organizational support has direct effect on teachers' competencies.

H4: Administrators' servant leadership has indirect effect on teachers' competencies through organizational support.

Research Methodology

Research Design

Research design of this research adopts the quantitative research method which emphasized on causal relationship model by using the Structural Equation Modelling (SEM) which was a statistical technique used to analysed the relationships among multiple variables. It combines aspects of CFA and Path Analysis to allow for the estimation of a series of interrelated dependence relationships simultaneously. SEM is especially valuable for testing theoretical models that involve complex relationships among observed and latent variables

Population and Sample

Population of this research consists of 7,563 teachers from 15 school in higher vocational colleges in Jinan, Shandong Province. The sample of this research were 368 teachers using G*Power software to determine the sample size, and the specific parameters were set as follows. Effect size W= 0.30, $\propto$ error prob = 0.05, the degrees of freedom = 61, in order to obtain the statistical power of .80 by using the chi-square test, obtained by proportional stratified random sampling method.

Research Instruments

The data were collected through a two-part questionnaire. The first part gathered demographic information (gender and age), and the second part used a five-point Likert scale to measure administrators' servant leadership, organizational support, and teachers' competencies, developed based on relevant theories and adapted standardized scales. Five experts evaluated the content validity using the IOC index, with values ranging from 0.60 to 1.00, and the instrument was revised accordingly. A pilot test with 30 teachers from 15 higher vocational colleges in Jinan City, Shandong Province. The reliability of the questionnaire (Cronbach's alpha coefficients) was 0.967, and construct validity was further confirmed through Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Data Collection

The researcher distributed a five-points Likert questionnaire to 368 teachers in 15 higher vocational colleges in Jinan City, Shandong Province, through an online survey platform (Wenjuanxing).

Data Analysis

Statistical analyses were performed using SPSS and AMOS. Descriptive statistics included frequencies and percentages for demographics, and mean, standard deviation, coefficient of variation, skewness, kurtosis, Mardia's coefficient, and Pearson correlations for quantitative variables.

Inferential analyses employed CFA and SEM. Model fit was evaluated using χ^2/df, SRMR, RMSEA, CFI, TLI, and Pclose. Measurement quality was assessed via composite reliability (CR), Average Variance Extracted (AVE), and the Fornell–Larcker criterion. Hypotheses were tested using SEM, with direct effects examined by critical ratios and indirect effects by bootstrapping.

Research Result

1. Research objective 1

1) Data descriptive analysis on mean, standard deviation, Skewness and Kurtosis from the questionnaires, as the table 2.

Table 2: mean, standard deviation, Skewness and Kurtosis

Variable list	$\bar{x}$	S.D.	Sk.	Ku.	Level
1. Emotional Healing (ASL1)	3.71	1.24	-.94	-.77	High
2. Empowerment (ASL2)	3.69	1.24	-.94	-.78	High
3. Modeling (ASL3)	3.69	1.23	-.93	-.76	High
4. Putting Others First (ASL4)	3.72	1.23	-.95	-.71	High
5.Trust (ASL5)	3.71	1.23	-.98	-.66	High
1. Instructional Design and Implementation Competency (TC1)	3.77	1.26	-.88	-.90	High
2. Educational Research and Reflective Competency (TC2)	3.71	1.24	-.86	-.91	High
3. Professional Development and Lifelong Learning Competency (TC3)	3.67	1.26	-.88	-.89	High
4. Digital Technology and Innovation Competency (TC4)	3.67	1.24	-.90	-.90	High
5. Communication and Collaboration Competency (TC5)	3.70	1.23	-.90	-.92	High
1. Work Support (OS1)	3.52	1.27	-.63	-1.4	High
2. Emotional Support (OS2)	3.52	1.32	-.63	-1.2	High
3. Respect/Recognition Support (OS3)	3.55	1.25	-.65	-1.3	High

Mean values ranged from 3.52 to 3.72 (moderate level) with standard deviations of 1.11–1.32, indicating acceptable dispersion. Skewness (< |3|) and kurtosis (< |8|) suggested approximate normality. Although the Shapiro–Wilk test was significant ($p < 0.01$), robust estimation methods were employed in subsequent SEM analyses to reduce potential bias from non-normality.

2) The Intercorrelation Between Latent Variables, as the table 3.

Table 3: Intercorrelation Between Latent Variables

Variable	ASL	TC	OS
ASL	1		
TC	0.276**	1	
OS	0.247**	0.290**	1

As shown in Table 3, ASL, OS, and TC are positively and significantly correlated ($p < 0.01$), with coefficients ranging from 0.247 to 0.290 (all < 0.30). This suggests moderate but limited associations and relative independence among the constructs. The significant yet low correlations provide a suitable basis for testing the mediating role of OS in the relationship between ASL and TC.

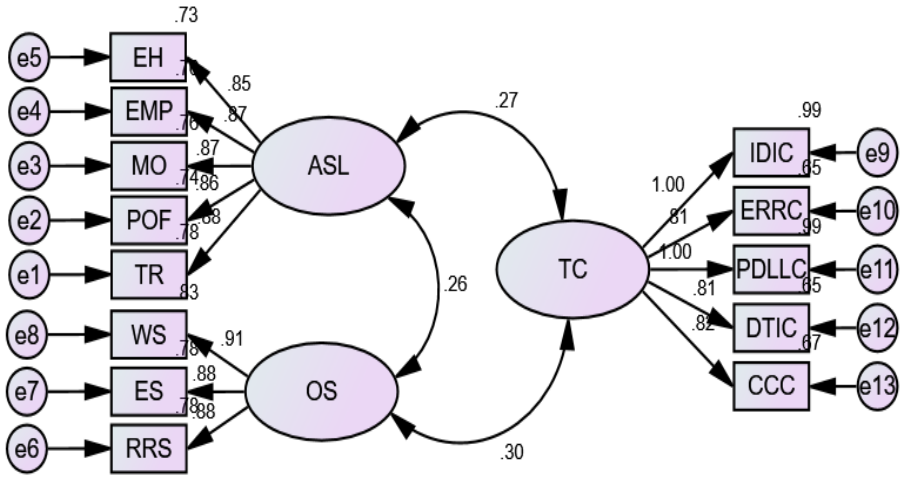
Table 4: Measurement Model: Factor loadings in unstandardized and standardized for each factor

Relationship			Unstandardized	S.E.	Standardized	C.R.	P
TR	<---	ASL	1		0.882		
POF	<---	ASL	0.977	0.043	0.858	22.659	***
MO	<---	ASL	0.987	0.042	0.873	23.452	***
EMP	<---	ASL	0.999	0.043	0.871	23.338	***
EH	<---	ASL	0.976	0.044	0.852	22.331	***
RRS	<---	OS	1		0.883		
ES	<---	OS	1.053	0.045	0.881	23.165	***
WS	<---	OS	1.045	0.043	0.911	24.299	***
IDIC	<---	TC	1		0.996		
ERRC	<---	TC	0.798	0.031	0.808	26.02	***
PDLLC	<---	TC	1.006	0.007	0.996	146.525	***
DTIC	<---	TC	0.796	0.031	0.806	25.857	***
CCC	<---	TC	0.809	0.03	0.821	27.308	***

As shown in Table 4, all standardized factor loadings for ASL, OS, and TC exceed 0.80 ($p < 0.001$), indicating strong explanatory power of the indicators for their respective latent variables. ASL loadings range from 0.852 to 0.882, OS from 0.881 to 0.911, and TC from 0.806 to 0.996. These results demonstrate stable performance and strong convergent validity of the scale.

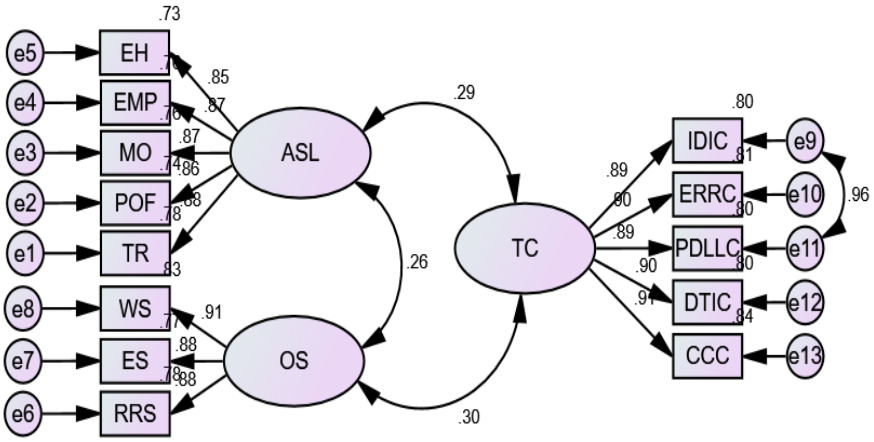
2. Research objective 2

1) CFA Model specification



Chisquare=417.961, df=62, CFI=0.935, TLI=0.919, SRMR=0.065, RMSEA=0.125

Figure 2 Measurement Model (Unstandardized estimates)



Chisquare=196.469, df=61 ,CFI=0.975, TLI=0.969, SRMR=0.045, RMSEA=0.078

Figure 3 Respecified Measurement Model (Standardized estimates)

Confirmatory Factor Analysis (CFA) assessed the consistency between latent variables and observed indicators. The initial model showed acceptable relative fit (CFI = 0.935; TLI = 0.919; SRMR = 0.065) but poor absolute fit (CMIN/DF = 6.741; RMSEA = 0.125; Pclose = 0.000), necessitating modification. After respecification in AMOS, model fit improved significantly (CMIN/DF = 3.221; RMSEA = 0.078; CFI = 0.975; TLI = 0.969; SRMR = 0.045), indicating good overall fit.

All standardized factor loadings for ASL, OS, and TC exceeded 0.80 (most > 0.85, $p < 0.001$), confirming strong indicator reliability and convergent validity. Overall, the revised measurement model demonstrates satisfactory reliability and construct validity.

2) Model validity and reliability analysis

Table 5 : Composite reliability (CR), average variance extracted (AVE), and factor correlation matrix

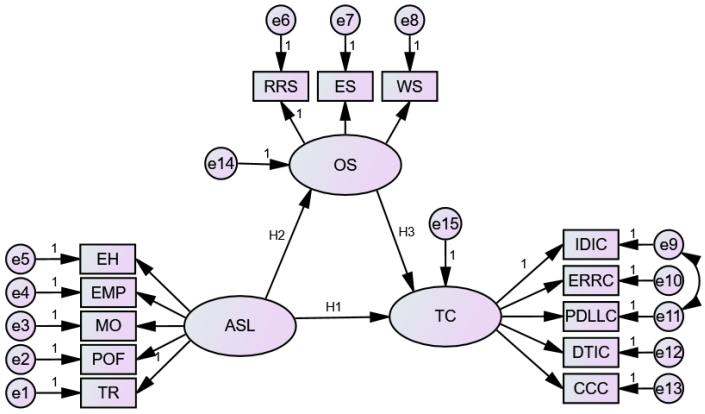
Factors	CR	AVE	ASL	TC	OS
ASL	0.938	0.752	0.867		
TC	0.921	0.795	0.290	0.892	
OS	0.956	0.809	0.260	0.300	0.890

Table 5 shows that all standardized factor loadings exceed 0.50 (excluding fixed parameters) and are statistically significant, indicating good model quality.

Consistent with criteria proposed by Claes Fornell and Joseph F. Hair, composite reliability (CR) values for ASL (0.938), TC (0.921), and OS (0.956) all exceed 0.70, demonstrating strong internal consistency. Average Variance Extracted (AVE) values (0.752–0.809) are above 0.50, confirming convergent validity.

Moreover, the square roots of AVE (0.867–0.892) exceed inter-construct correlations (max = 0.300), supporting good discriminant validity among the three constructs.

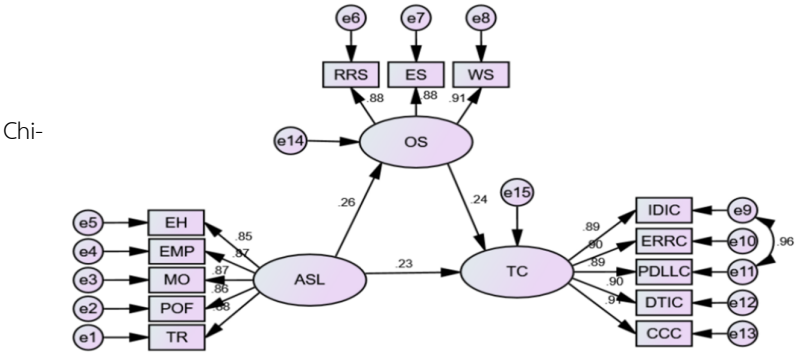
3. Model evaluation



Chisquare=196.469, df=61, CFI=0.975, TLI=0.969, SRMR=0.045, RMSEA=0.078

Figure 4 Structural equation model and unstandardized path coefficients with model fit indices

To further verify the research hypotheses, this study adopted Structural Equation Modeling (SEM) to analyze the relationships among administrators' servant leadership, organizational support, and teachers' competencies. Figure 4 presents the structural equation model of this study, which includes three latent variables:administrators' servant leadership,organizational support, and teachers' competencies .



Chi-

square=196.469, df=61, CFI=0.975, TLI=0.969, SRMR=0.045, RMSEA=0.078

Figure 5 Structural equation model and standardized path coefficients with model fit indices

From Figure 5, it was summarized that the analysis of structural equation model in standardized on the purpose of hypothesis testing, and effect decomposition.

Table 6 : Structural equation model fit evaluation

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	196.469	--	--
DF	61	--	--
CMIN/DF	3.221	1-3 Excellent, 3-5 Acceptable	Acceptable
CFI	0.975	>0.95 Excellent, >0.9 Acceptable	Excellent
TLI	0.969	>0.95 Excellent, >0.9 Acceptable	Excellent
SRMR	0.045	<0.05 Excellent, <0.08 Acceptable	Excellent
RMSEA	0.078	<0.05 Excellent, <0.08 Acceptable	Acceptable
Pclose	0.000	>0.05	Not Estimated

The model fitting results in Table 6 generally indicate a good model fit. The CMIN/DF value is 3.221, which falls between 3 and 5, reaching an acceptable level. The comparative fit indices perform prominently: CFI = 0.975 and TLI = 0.969, both higher than 0.95, suggesting that the model achieves an excellent level in terms of structural explanatory power. In terms of absolute fit indices, SRMR = 0.045, which is less than 0.05, meeting the excellent standard and further supporting the rationality of the model.

Overall, the model performs excellently in core indices such as CFI, TLI, and SRMR, with a relatively high overall fit.

3. Research objective 3

1) Testing for direct effects hypothesis as the table 7

Table 7 Results of the Path Model

Relationship			Unstandardized	Standardized	S.E.	C.R.	P	Hypothesis
OS	<---	ASL	0.268	0.263	0.056	4.76	***	H2
TC	<---	OS	0.24	0.237	0.056	4.292	***	H3
TC	<---	ASL	0.237	0.23	0.056	4.197	***	H1
TR	<---	ASL	1	0.882				
POF	<---	ASL	0.977	0.858	0.043	22.661	***	
MO	<---	ASL	0.987	0.873	0.042	23.447	***	
EMP	<---	ASL	1	0.871	0.043	23.344	***	
EH	<---	ASL	0.976	0.852	0.044	22.328	***	
RRS	<---	OS	1	0.884				
ES	<---	OS	1.047	0.877	0.045	23.05	***	
WS	<---	OS	1.047	0.914	0.043	24.451	***	
IDIC	<---	TC	1	0.893				
ERRC	<---	TC	0.994	0.901	0.038	26.08	***	
PDLLC	<---	TC	1.006	0.893	0.007	138.374	***	
DTIC	<---	TC	0.987	0.895	0.038	25.714	***	
CCC	<---	TC	1.006	0.915	0.037	27.008	***	

** P<0.01 level. *** P<0.001 level.

The path analysis results in Table 7 show that administrators' servant leadership has significant positive effects on organizational support (β = 0.268) and teachers' competencies (β = 0.237). Organizational support also significantly influences teachers' competencies (β = 0.240). These findings indicate that servant leadership not only directly promotes teachers' professional development but also indirectly enhances their competencies through strengthened organizational support.

Moreover, all observed indicators load significantly on their respective latent constructs, confirming the reliability, rationality, and overall effectiveness of the measurement and structural model.

2) Testing for indirect effects hypothesis

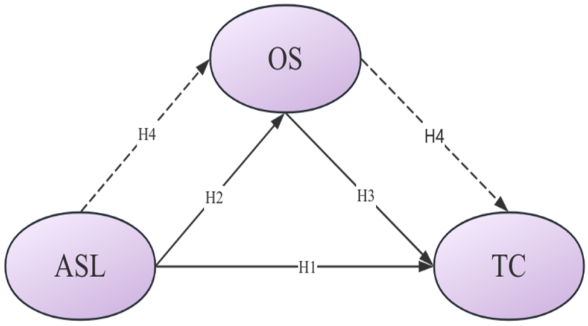
Testing for indirect effects hypothesis as the table 8

Table 8 Hypothesis testing of indirect effects

Relationships	Estimate	Lower	Upper	P	Hypothesis
ASL⟶OS⟶TC	0.064	0.026	0.114	0.000	H4

To examine the mediating role of organizational support (OS) between administrators' servant leadership (ASL) and teachers' competencies (TC), a mediation analysis was conducted. The results (Table 4.18) show that the indirect effect of ASL ⟶ OS ⟶ TC is significant (β = 0.064, 95% CI [0.026, 0.114], p < 0.001), with the confidence interval not including zero. This indicates that organizational support plays a significant mediating role, whereby administrators' servant leadership enhances teachers' competencies indirectly by strengthening perceived organizational support. The findings support the hypothesis that organizational support functions as an important mediator between servant leadership and teachers' competency development.

3) Summary of Hypothesis Testing



Chisquare=196.469, df=61, CFI=0.975, TLI=0.969, SRMR=0.045, RMSEA=0.078

Figure 6 Shows a path diagram of hypotheses testing

Table 9 Summary of Hypothesis Testing Results

Hypothesis	Content	Results
H1	Administrators' servant leadership has a positive effect on teachers' competencies .	Support
H2	Administrators' servant leadership has a positive effect on organizational support.	Support
H3	Organizational support has a positive effect on teachers' competency.	Support
H4	Organizational support mediates the relationship between administrators' servant leadership and teachers' competencies .	Support

This study tested the hypotheses using Structural Equation Modeling (SEM), and the following is a summary of the test results for each hypothesis:

Hypothesis 1 (ASL=>TC) : The direct path coefficient of administrators' servant leadership (ASL) on teachers' competencies (TC) is 0.237 (C.R. = 4.197, $p < 0.001$), indicating a significant positive impact. Therefore, Hypothesis H1 is supported.

Hypothesis 2 (ASL=>OS) : Administrators' servant leadership has a significant impact on organizational support (OS), with a path coefficient of 0.263 (C.R. = 4.760, $p < 0.001$). This shows that servant leadership can effectively enhance organizational support, so Hypothesis H2 is supported.

Hypothesis 3 (OS=>TC) : Organizational support exerts a significant impact on teachers' competencies , with a path coefficient of 0.240 (C.R.= 4.292, $p< 0.001$), demonstrating that organizational support has a positive effect on teachers' competencies. Thus, Hypothesis H3 is supported.

Hypothesis 4 (ASL=>OS=>TC) : The results of the mediating effect test show that the mediating effect of the path ASL⟶OS⟶TC is 0.240, with a 95% confidence interval (CI) of [0.026, 0.114] and a p-value of 0.001 ($p < 0.01$). This indicates that organizational support plays a significant mediating role between administrators' servant leadership and teachers' competencies. Therefore, Hypothesis H4 is supported.

Based on the above test results, all hypotheses have been verified. This indicates that administrators' servant leadership not only has a direct impact on teachers' competencies but also indirectly affects teachers' competencies through the mediating variable of organizational support.

Conclusion

Conclusion of Objective 1

Drawing on 20 key studies per dimension, this study identified 13 elements across three core variables-ASL, TC, and OS—to construct a conceptual framework for examining the mediating role of organizational support in higher vocational colleges in Jinan, Shandong.

ASL includes emotional healing, empowerment, modeling, putting others first, and trust; TC covers instructional design and implementation, research and reflection, professional development, digital innovation, and collaboration; OS comprises work, emotional, and recognition support.

Skewness and kurtosis values fell within acceptable ranges (Kline, 2015), supporting SEM application.Correlation analysis showed significant positive relationships among ASL, TC, and OS ($r = 0.247–0.290$, $p < 0.01$), confirming theoretical coherence and statistical validity, and providing a sound basis for subsequent CFA and SEM analysis.

Conclusion of Objective 2

To accomplish Research Objective 2, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted using AMOS, with iterative modifications guided by SEM principles to improve model fit and construct validity.

The initial model showed inadequate fit (CMIN/DF = 6.741; RMSEA = 0.125), but after revision, all indices reached acceptable or excellent levels (CMIN/DF = 3.221; RMSEA = 0.078; CFI and TLI > 0.95; SRMR < 0.05), indicating strong alignment between theory and data.

All standardized factor loadings for ASL, OS, and TC exceeded 0.85 ($p < 0.001$), with CR > 0.90 and AVE > 0.75, confirming strong convergent validity, reliability, and explanatory power.

Overall, the revised model meets fit and psychometric standards, providing a robust foundation for subsequent structural analysis.

Conclusion of Objective 3

Structural equation modeling (SEM) results support Research Objective 3, confirming both direct and indirect effects of administrators' servant leadership (ASL) on teachers' competencies (TC). ASL has a significant

positive direct effect on TC (β = 0.23, $p < 0.001$) and on organizational support (OS) (β = 0.263, $p < 0.001$). OS also significantly promotes TC (β = 0.24, $p < 0.001$).

Mediation analysis indicates that OS plays a significant mediating role in the ASL–TC relationship (indirect effect = 0.064, 95% CI [0.026, 0.114], $p < 0.001$), supporting all proposed hypotheses.

Model fit indices (CFI = 0.975, TLI = 0.969, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.078) demonstrate acceptable to excellent fit, confirming the robustness of the findings. Overall, administrators' servant leadership enhances teachers' competencies both directly and indirectly through strengthening organizational support, revealing a dual-path mechanism of influence.

Discussions

Discussion of Objective 1

Research Objective 1 established the theoretical framework and examined the preliminary validity of key variables. Three core constructs-ASL, TC, and OS-comprising 13 elements were identified to form a conceptually grounded model for higher vocational education.

ASL is rooted in servant leadership theory proposed by Greenleaf (1977) and further operationalized by Liden, et al. (2008). TC draws on competency-based education theory and the framework of professional teacher knowledge (Shulman, 1987; OECD, 2018). OS is grounded in Eisenberger's perceived organizational support theory (Eisenberger, et al., 1986; Rhoades and Eisenberger, 2002).

Supported by established theory, empirical evidence, and confirmed through normality and correlation analyses, the framework demonstrates theoretical coherence and statistical adequacy (Kline, 2015), providing a solid basis for subsequent measurement and structural model testing.

Discussion of Objective 2

Research Objective 2 aimed to refine and validate the measurement model. Model fit improved substantially-from poor initial indices (CMIN/DF = 6.741; RMSEA = 0.125) to acceptable or excellent levels (CMIN/DF = 3.221; RMSEA = 0.078; CFI = 0.975; TLI = 0.969; SRMR = 0.045)-demonstrating the iterative SEM process highlighted by Thakkar and Arbuckle (2012) and aligning with methodological guidance from Hair, et al. (2019).

Convergent validity and reliability were strong: factor loadings exceeded 0.85 ($p < 0.001$), CR values were above 0.90, and AVE values exceeded 0.75, meeting criteria proposed by Fornell and Larcker (1981).

Overall, the validated measurement model strengthens methodological rigor and provides a solid basis for subsequent structural analysis.

Discussion of Objective 3

Research Objective 3 validated the structural relationships among administrators' servant leadership (ASL), organizational support (OS), and teachers' competencies (TC).

Consistent with Robert K. Greenleaf's servant leadership theory, ASL exerts a significant direct effect on TC, promoting teachers' professional growth. In line with Robert Eisenberger's organizational support theory, ASL also enhances OS, which in turn positively influences TC.

Moreover, OS serves as a significant mediator, indicating that servant leadership fosters teachers' competencies both directly and indirectly by cultivating a supportive organizational climate. Supported by satisfactory model fit, these findings highlight a dual-path mechanism through which leadership advances teacher development in higher vocational colleges.

Recommendations

Recommendations for Practical Application

Drawing on the validated direct and mediating effects among ASL, OS, and TC, three focused recommendations are proposed.

1. Institutionalize administrators' servant leadership in governance through transparent management, shared academic decision-making, and sustained attention to teachers' developmental needs.

2. Strengthen organizational support via structured policies such as innovation funding, flexible workload arrangements, mentoring and psychological support, and diversified recognition systems.

3. Build an integrated ASL–OS–TC coordination and evaluation mechanism with regular monitoring and feedback to ensure continuity and effectiveness.

Together, these measures translate empirical findings into systematic pathways for enhancing teachers' competencies.

Recommendations for Further Research

Although this study verifies the mediating role of OS between ASL and TC, several avenues merit further exploration.

1. Future research should extend beyond higher vocational colleges in Jinan to broader regional, national, or international samples to improve generalizability.

2. Mixed-methods designs incorporating qualitative inquiry could provide deeper contextual and experiential insights beyond SEM findings.

3. Additional variables—such as organizational culture, alternative leadership styles, and policy contexts—may enrich the explanatory model.

4. Longitudinal studies are needed to capture dynamic changes and strengthen causal inferences.

Expanding research scope, methods, and variables will advance a more comprehensive understanding of teacher development mechanisms in higher vocational education.

References

Committee of the Communist Party of China & State Council of the People's Republic of China. (2018). **Opinions on comprehensively deepening the reform of teacher team building in the new era.** [Online]. Available : https://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148.html. [2025, February 15].

Central Committee of the Communist Party of China & State Council of the People's Republic of China. (2019). **China education modernization 2035. The State Council of the People's Republic of China**. [Online]. Available : https://www.gov.cn/zhengce/2019-02/23/content_5367987.htm. [2025, February 15].

Eisenberger, R., et al. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology,** 71 (2), 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.2.500.

_____. (2002). Organizational support : A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87 (1), 698-714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.698.

Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, 18 (1), 39-50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104..

Greenleaf, R. K. (1977). **Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness.** Paulist Press.

Hair, J. F. (2019). **Multivariate data analysis**. 8th ed. Pearson.

Kline, R. B. (2015). **Principles and practice of structural equation modeling.** 4th ed. Guilford Press.

Liden, R. C., et al. (2008). Servant leadership : Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. **The Leadership Quarterly**, 19 (2), 161-177. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006.

Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87 (1), 698-714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.698.

MEDIATING EFFECTS OF TEACHERS' SELF-EFFICACY ON RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATORS' INFORMATIZATION LEADERSHIP AND TEACHERS' INFORMATIZATION ABILITY IN HIGHER VOCATIONAL COLLEGES IN PINGDINGSHAN CITY HENAN PROVINCE

Song Yangyang, Pornthep Muangman* and Peerapong Tipanark
Student of Leadership in Educational Administration program, Bangkokthonburi University,
Bangkokthonburi University and Bangkokthonburi University
*Corresponding Author E-mail: pornthep.mua@bkkthon.ac.th
Received Date: April 13, 2026 ; Revised Date: May 5, 2026 ; Accepted Date: May 6, 2026

Abstract

The objectives of this research were : (1) To examine the components of administrators' informatization leadership, teachers' informatization ability, and teachers' self-efficacy. (2) To propose a model of the mediating effect of teachers' self-efficacy on the relationship between administrators' informatization leadership and teachers' informatization ability in higher vocational colleges in Pingdingshan City Henan Province, the People's Republic of China. (3) To study the direct and indirect effects of administrators' informatization leadership on teachers' informatization ability and teachers' self-efficacy. This research adopted a quantitative research method. Through proportional stratified random sampling, 339 teachers were selected from a total population of 2,452 teachers across four higher vocational colleges in Pingdingshan City, Henan Province.

The research results were found that : (1) Administrators' informatization leadership included 4 components: informatization literacy ability, informatization planning ability, informatization management ability and informatization evaluation ability. Teachers' informatization ability included 5 components: informatization awareness and attitude, informatization knowledge and skills, informatization implementation ability, teaching research and development ability, and vocational practice ability. Teachers' self-efficacy, included 3 components: teaching strategy efficacy, classroom management efficacy, student engagement efficacy; (2) The proposed SEM fit the empirical data well: relative Chi-square = 2.883 (less than 3), CFI = 0.983 and TLI = 0.977 (both more than 0.95), SRMR = 0.032 (below 0.05). Although RMSEA = 0.075 (< 0.08), it remained within the acceptable range; and (3) administrators' informatization leadership and teachers' informatization ability have a statistically significant indirect effect on teachers' informatization ability through teachers' self-efficacy.

Keywords : Administrators' Informatization Leadership, Teachers' Informatization Ability, Teachers' Self-Efficacy, Higher Vocational Colleges.

Background and significance of the problem

In the context of digital transformation and integration with the knowledge economy, teachers' informatization ability has emerged as a crucial determinant of talent cultivation quality in higher vocational institutions. National policies, including the Education Informatization 2.0 Action Plan (Ministry of Education of the People's Republic of China , 2012) and China Education Modernization 2035 (The Central Committee of the Communist Party of China & The State Council, 2019), explicitly prioritize the enhancement of teachers' digital literacy and institutional informatization leadership as key strategic objectives.

In higher vocational education, administrators' informatization leadership is central to improving teachers' informatization ability through strategic planning, resource allocation, and governance coordination. Effective integration of information technology with pedagogy also depends on teachers' capabilities in instructional design, implementation, and evaluation within technology-enhanced environments (Paetsch, 2023).

Bandura (1977) defined self-efficacy as individuals' beliefs in their ability to organize and implement action plans to attain specific goals. In educational settings, teacher self-efficacy directly affects instructional innovation, commitment, and professional engagement (Tschannen-Moran, et al., 1998). Teachers with higher ICT self-efficacy show greater confidence and initiative in integrating digital technologies into teaching, thus significantly improving their informatization competence (Šabić, et al., 2022; Paetsch, 2023).

Despite the recognized importance of teacher self-efficacy, research on its mediating role between administrators' informatization leadership and teachers' informatization ability remains limited in Chinese higher vocational education, especially empirical studies on vocational colleges in Pingdingshan, Henan Province. This research constructs a structural equation model involving administrators' informatization leadership, teacher self-efficacy and teacher informatization competence, focusing on testing the mediating effect of self-efficacy. The results can provide theoretical and practical references for higher vocational colleges in Pingdingshan and similar regions, promoting informatization reform and the quality of vocational education.

Research objectives

The objectives of this study were as follows:

1. To examine the components of administrators' informatization leadership, teachers' informatization ability, and teachers' self-efficacy.

2. To propose a model of the mediating effect of teachers' self-efficacy on the relationship between administrators' informatization leadership and teachers' informatization ability in higher vocational colleges in Pingdingshan City Henan Province.

3. To study the direct and indirect effects of administrators' informatization leadership on teachers' informatization ability and teachers' self-efficacy.

Conceptual Framework

This research established a conceptual framework to clarify the direct and mediating relationships among core variables. Based on this framework, a Structural Equation Model (SEM) was constructed to test the hypothesized relationships.

1. Administrators' Informatization Leadership (AIL) : Refers to vocational college administrators' strategic and execution abilities to guide and promote informational transformation. Including four components: (1) Informatization Literacy Ability (ILA), (2) Informatization Planning Ability (IPA), (3) Informatization Management Ability (IMA), and (4) Informatization Evaluation Ability (IEA).

2. Teachers' Informatization Ability (TIA) : Refers to comprehensive professional ability reflecting teachers' capacity to effectively integrate information technology into vocational teaching Including five components: (1)Informatization Awareness and Attitude (IAA), (2) Informatization Knowledge and Skills (IKS), (3)Informatization Implementation Ability (IIA), (4) Vocational Practice Ability (VPA), and (5) Teaching Research and Development Ability (RDA).

3. Teachers' Self-Efficacy (TSE) : Refers to teachers' beliefs in their ability to successfully perform teaching related tasks in educational settings. It includes three components: (1)Teaching

Strategy Efficacy (SE), (2) Classroom Management Efficacy (CME), and (3) Student Engagement Efficacy (SEE).

Research Hypothesis

H1: Administrators' informatization leadership has a direct effect on teachers' informatization ability.

H2: Administrators' informatization leadership has a direct effect on teachers' self-efficacy.

H3: Teachers' self-efficacy has a direct effect on teachers' informatization ability.

H4: Administrators' informatization leadership has an indirect effect on teachers' informatization ability through teachers' self-efficacy.

Research Methodology

Research Design

This research used a quantitative approach to examine the relationships among administrators' informatization leadership, teachers' informatization ability, and teachers' self-efficacy in higher vocational colleges. CFA assessed measurement instrument construct validity, and SEM examined direct and indirect variable relationships.

Population and Sample

The population was 2,542 full-time teachers from four higher vocational colleges in Pingdingshan City, Henan Province. G*Power determined the sample size (W=0.30, α=0.05, df=51, power=0.80 via chi-square test). Stratified random sampling selected 339 teachers as the sample.

Research Instruments

The data were collected through a questionnaire survey consisting of three parts: (1) demographics (gender, age, education, professional title, teaching experience); (2) a 5-point Likert scale (1 = strongly disagree, 5=strongly agree) measuring Administrators' Informatization Leadership, teachers' informatization ability, and Teachers' Self-Efficacy (items based on research objectives/theories). Five experts validated content (IOC = 0.60–1.00); overall Cronbach's alpha = 0.977 (excellent reliability); (3) open-ended questions on Administrators' Informatization Leadership and teachers' informatization practices.

Data Collection

Data were collected via a structured 5-point Likert scale questionnaire on Wenjuanxing. The final sample was 339 teachers from 4 higher vocational colleges in Pingdingshan City, Henan Province.

Data Analysis

Data were analyzed using descriptive (percentages, means, SD, skewness, kurtosis) and inferential (CFA, SEM) statistics.

Research Result

1. Demographic Information Analysis

Data were collected through questionnaires. Respondents' demographic characteristics are presented in Table 1.

Table 1: The demographics of the respondents (n = 339)

Level	Frequency	Percentage (%)
1. Gender		
Male	165	48.67
Female	174	51.33

2. Age		
Under 31 years old	74	21.28
31-40 years old	152	44.84
41-50 years old	88	25.96
Over 50 years old	25	7.37
3. Edu		
Bachelor	44	12.98
Master	264	77.88
Doctorate	31	9.14
4. Exp		
≤5 years	84	24.78
6-10 years	121	35.69
11-20 years	109	32.15
Over 20 years	25	7.37
5. Title		
Assistant Lecturer	74	21.83
Lecturer	139	41.00
Associate Professor	98	28.91
Professor	28	8.26

From table 1, the study surveyed 339 teachers from 4 higher vocational colleges in Pingdingshan City, Henan Province. Males comprised 48.67% and females 51.33%. Most were aged 31–40 (44.84%). Master's holders dominated (77.88%), while doctoral degree holders accounted for 9.14% and bachelor's degree holders 12.98%. Those with 6–10 years of teaching experience formed the largest group (35.69%), followed by 11–20 years (32.15%). Lecturers constituted 41.00%, associate professors 28.91%, assistant lecturers 21.83%, and professors 8.26%.

2. The result of objective 1

Administrators' Informatization Leadership (AIL) consisted of 4 components: Informatization Literacy Ability (ILA), Informatization Planning Ability (IPA), Informatization Management Ability (IMA), and Informatization Evaluation Ability (IEA).

Teachers' informatization ability (TIA) consisted of 5 components: Informatization Awareness and Attitude (IAA), Informatization Knowledge and Skills (IKS), Informatization Implementation Ability (IIA), Vocational Practice Ability (VPA), and Teaching Research and Development Ability (RDA).

Teachers' Self-Efficacy (TSE) consisted of 3 components: Teaching Strategy Efficacy (SE), Classroom Management Efficacy (CME), and Student Engagement Efficacy (SEE).

3. Results of Confirmatory Factor Analysis (CFA) for Research Objective 2

1) Descriptive Statistics of Main Variables

Data descriptive analysis on mean, standard deviation, Skewness and Kurtosis from the questionnaires, as the table 2.

Table 2: mean, standard deviation, Skewness and Kurtosis

Variable list	$\bar{x}$	S.D.	Sk.	Ku.	Level
AIL	3.641	1.151	-0.726	-1.289	High
ILA	3.671	1.210	-0.777	-1.143	High
IPA	3.593	1.233	-0.662	-1.346	High

IMA	3.643	1.169	-0.729	-1.328	High
IEA	3.687	1.230	-0.810	-0.996	High
TIA	3.564	1.198	-0.609	-1.481	High
IAA	3.556	1.284	-0.645	-1.318	High
IKS	3.580	1.230	-0.633	-1.381	High
IIA	3.589	1.237	-0.640	-1.447	High
VPA	3.525	1.274	-0.644	-1.304	High
RDA	3.541	1.302	-0.627	-1.323	High
TSE	3.461	1.226	-0.459	-1.523	Medium
SE	3.456	1.338	-0.534	-1.385	Medium
CME	3.485	1.315	-0.515	-1.459	Medium
SEE	3.440	1.307	-0.504	-1.437	Medium

As shown in Table 2, the mean values of all variables ranged from 3.440 to 3.687, indicating a relatively high level of agreement. Standard deviations ranged from 1.151 to 1.338, suggesting moderate response variability. Absolute values of skewness were all below 1 and kurtosis below 2, indicating that the data approximated a normal distribution. Thus, the basic assumptions for hypothesis testing in this study are satisfied.

2) The Correlations Between Latent Variables

Table 3 shows the correlations among first-order latent variables. All correlation coefficients were positive and significant at the 0.01 level. Strong correlations were found within each construct: components of Administrators' Informatization Leadership ranged from 0.858 to 0.942; Teachers' Informatization Ability from 0.807 to 0.978; and Teachers' Self-Efficacy from 0.786 to 0.809.

Table 3 Correlation Matrix of All First-Order Latent Variables

Variables	Correlations											
	ILA	IPA	IMA	IEA	IAA	IKS	IIA	VPA	RDA	SE	CME	SEE
ILA	1											
IPA	.912**	1										
IMA	.885**	.858**	1									
IEA	.942**	.892**	.865**	1								
IAA	.217**	.217**	.217**	.217**	1							
IKS	.217**	.217**	.217**	.217**	.887**	1						
IIA	.217**	.217**	.217**	.217**	.978**	.895**	1					
VPA	.217**	.217**	.217**	.217**	.846**	.852**	.847**	1				
RDA	.217**	.217**	.217**	.217**	.855**	.861**	.862**	.807**	1			
SE	.225**	.225**	.225**	.225**	.253**	.253**	.253**	.253**	.253**	1		
CME	.225**	.225**	.225**	.225**	.253**	.253**	.253**	.253**	.253**	.809**	1	
SEE	.225**	.225**	.225**	.225**	.253**	.253**	.253**	.253**	.253**	.788**	.786**	1

$p < 0.05^{*}, {}^{*}p < 0.01.$

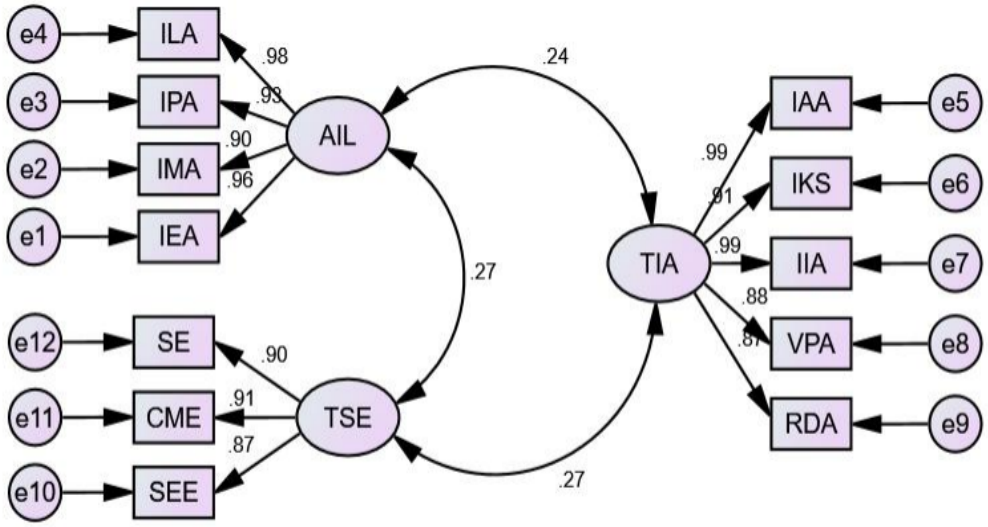
Table 4 indicates moderate correlations among the three second-order constructs (0.217–0.253). All values were well below the 0.80 threshold, showing no serious multicollinearity.

Table 4: Correlations Between AIL, TIA, and TSE

Latent Variables	AIL	TIA	TSE
AIL	1		
TIA	0.217**	1	
TSE	0.225**	0.253**	1

3) CFA Model specification

The standardized measurement model, including latent variables and their corresponding indicators.



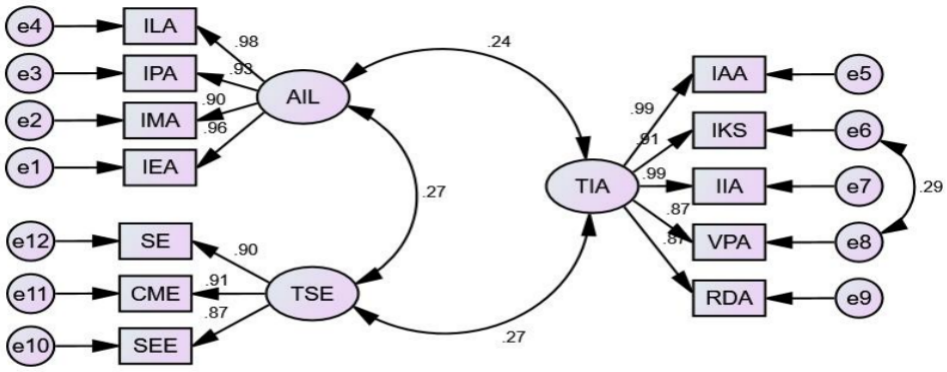
Chi-square=171.881, Df=51, CFI=0.978, TLI=0.971, SRMR=0.032, RMSEA=0.084

Figure 2 CFA Model (Unstandardized estimates)

The measurement model contained three second-order constructs: Administrators' Informatization Leadership (AIL), Teachers' Informatization Ability (TIA), and Teachers' Self-Efficacy (TSE).

AIL was measured by four dimensions with standardized loadings of 0.90–0.98; TIA comprised five dimensions with loadings of 0.88–0.99; TSE included three dimensions with loadings of 0.87–0.91. All factor loadings were significant and above the 0.70 threshold, supporting convergent validity (Hair, et al., 2019).

The correlations among the three higher-order constructs were moderate (r = 0.24–0.27) and below the 0.80 threshold, indicating acceptable discriminant validity without severe multicollinearity (Fornell and Larcker, 1981). Overall, the measurement model possessed sufficient validity for further structural analysis.



Chi-square=144.136, Df=50, CFI=0.983, TLI=0.977, SRMR=0.032, RMSEA=0.075

Figure 3 CFA Model (Standardized estimates)

4) Model validity and reliability analysis

(1) Measurement Model Fit

Confirmatory factor analysis (CFA) evaluated the measurement model, which showed satisfactory fit: χ^2 = 144.136, df = 50, χ^2/df = 2.883. CFI = 0.983 and TLI = 0.977 (both > 0.95), indicating excellent incremental fit; SRMR = 0.032 (< 0.05), showing minimal residual discrepancies. RMSEA = 0.075, slightly exceeding 0.05 but within the acceptable range (< 0.08) (Hu and Bentler, 1999; Hair, et al., 2019). Overall, the measurement model had adequate global fit.

(2) Reliability and Convergent Validity

All factor loadings were significant at p < 0.001, ranging from 0.878 to 1.051 (> 0.70), indicating satisfactory indicator reliability (Hair, et al., 2019). Composite reliability (CR) and average variance extracted (AVE) assessed construct reliability and convergent validity (Fornell and Larcker, 1981). As shown in Table 5, CR values (0.920–0.971) and AVE values (0.794–0.892) exceeded the 0.70 and 0.50 thresholds, respectively, confirming adequate internal consistency and convergent validity.

Table 5 Composite Reliability (CR), Average Variance Extracted (AVE), and Discriminant Validity (Fornell–Larcker Criterion)

Factors	CR	AVE	AIL	TIA	TSE
AIL	0.971	0.892	0.945		
TIA	0.969	0.863	0.237	0.928	
TSE	0.920	0.794	0.268	0.274	0.891

(3) Discriminant Validity

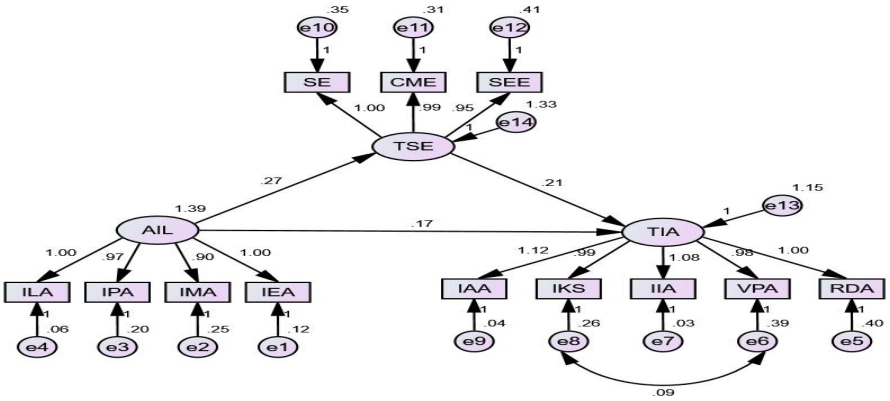
Discriminant validity was tested using the Fornell–Larcker criterion. The square root of AVE for each construct was greater than its inter-construct correlations, supporting distinctiveness among latent variables (Fornell and Larcker, 1981). Overall, the measurement model showed satisfactory reliability and validity, suitable for subsequent structural model analysis.

4. Results of Structural Equation Modeling (SEM) for Research Objective 3

1) Model evaluation

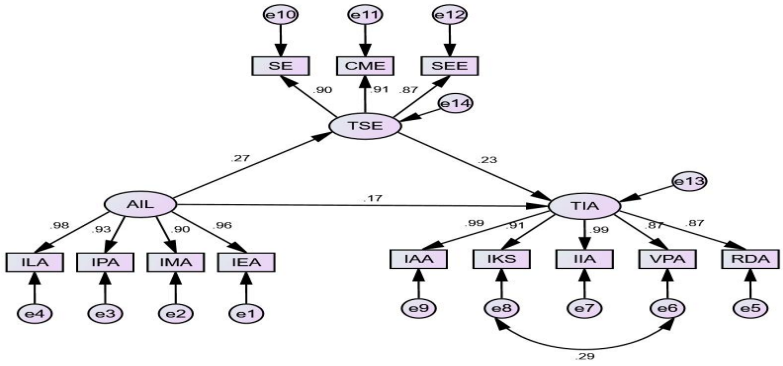
The present study develops a Structural Equation Model (SEM) to examine the relationships among Administrators' Informatization Leadership (AIL), Teachers' Informatization Ability (TIA), and Teachers' Self-Efficacy (TSE) in higher vocational colleges in Pingdingshan City Henan Province. The results of reliability, convergent validity, and discriminant validity assessments satisfied the recommended criteria for measurement quality. These findings

indicate that the measurement model demonstrates adequate psychometric properties and is suitable for subsequent structural path analysis. The structural model was estimated using AMOS. Goodness-of-fit indices showed acceptable overall fit, so the proposed structural relationships among AIL, TIA, and TSE were further examined using the validated measurement framework.



Chi-square=144.136, Df=50, CFI=0.983, TLI=0.977, SRMR=0.032, RMSEA=0.075

Figure 4 Structural Equation Model (Unstandardized Estimates)



Chi-square=144.136, Df=50, CFI=0.983, TLI=0.977, SRMR=0.032, RMSEA=0.075

Figure 5 Structural Equation Model (Standardized Estimates)

Table 6 Fit indices of the structural model

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	144.136	--	--
DF	50	--	--
CMIN/DF	2.883	1-3 Excellent, 3-5 Acceptable	Excellent
CFI	0.983	>0.95 Excellent, >0.9 Acceptable	Excellent
TLI	0.977	>0.95Excellent, >0.9 Acceptable	Excellent
SRMR	0.032	<0.05 Excellent, <0.08 Acceptable	Excellent
RMSEA	0.075	<0.05 Excellent, <0.08 Acceptable	Acceptable
Pclose	0.000	>0.05	Not Estimated

Table 6 presents the structural equation model's goodness-of-fit indices. The chi-square to degrees of freedom ratio (CMIN/DF = 2.883) is less than 3, indicating acceptable model fit (Kline, 2016).

For incremental fit indices, the Comparative Fit Index (CFI = 0.983) and Tucker–Lewis Index (TLI = 0.977) both exceed the 0.95 threshold, signifying good fit (Hu and Bentler, 1999).

Regarding absolute fit indices, the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR = 0.032) is well below 0.08, and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA = 0.075) is below 0.08, both indicating good and acceptable fit respectively (Hair, et al., 2019).

Collectively, these results confirm satisfactory model fit, validating the structural model for subsequent path analysis and hypothesis testing.

2) Path Analysis and Hypothesis Testing

The structural path coefficients were examined to determine the direct and indirect effects among the latent constructs. Path coefficients, critical ratios, and significance levels for each hypothesized relationship are reported in Table 7.

Table 7 Results of Structural Path Analysis

Relationship			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TSE	<---	AIL	0.272	0.057	4.803	***	H2
TIA	<---	TSE	0.214	0.054	3.963	***	H3
TIA	<---	AIL	0.168	0.053	3.173	0.002	H1
IEA	<---	AIL	1.000				
IMA	<---	AIL	0.895	0.027	32.678	***	
IPA	<---	AIL	0.972	0.026	37.111	***	
ILA	<---	AIL	1.004	0.020	49.774	***	
VPA	<---	TIA	0.981	0.043	23.050		
IIA	<---	TIA	1.079	0.034	31.650	***	
IKS	<---	TIA	0.987	0.039	25.391	***	
SE	<---	TSE	1.000			***	
CME	<---	TSE	0.994	0.042	23.568	***	
SEE	<---	TSE	0.952	0.043	22.266		
IAA	<---	TIA	1.118	0.036	31.367	***	
RDA	<---	TIA	1.000			***	

From the statistics in Table 7, especially the standardized estimate factor loading (β), S.E., C.R., and p-value, this indicated that:

Administrators' Informatization Leadership had a significant positive effect on Teachers' Informatization Ability (β = 0.168, S.E. = 0.053, C.R. = 3.173, p = 0.002).

Administrators' Informatization Leadership had a significant positive effect on Teachers' Self-Efficacy (β = 0.272, S.E. = 0.057, C.R. = 4.803, p < 0.001).

Teachers' Self-Efficacy had a significant positive effect on Teachers' Informatization Ability (β = 0.214, S.E. = 0.054, C.R. = 3.963, p < 0.001).

Thus, the research hypotheses are supported as follows:

H1: Administrators' Informatization Leadership has a direct effect on Teachers' Informatization Ability, H1 was supported.

H2: Administrators' informatization leadership has a direct effect on teachers' self-efficacy, therefore, H2 was supported.

H3: Teachers' self-efficacy has a direct effect on teachers' informatization ability, therefore, H3 was supported.

3) Mediating effect

Table 8 examines the mediating effect of teachers' self-efficacy on the relationship between administrators' informatization leadership and teachers' informatization ability.

Table 8 Results of Mediation Effect Analysis

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P	Hypothesis
AIL → TSE → TIA	0.058	0.029	0.101	.000	H4

Table 8 shows that the indirect effect of Administrators' Informatization Leadership on Teachers' Informatization Ability via Teachers' Self-Efficacy was 0.058. Its 95% confidence interval was 0.029–0.0101, excluding zero, with p = 0.000, indicating a highly significant effect. This confirms that Teachers' Self-Efficacy significantly mediates the relationship between Administrators' Informatization Leadership and Teachers' Informatization Ability, thus supporting Hypothesis H4.

Discussions

Discussion of Objective 1

The research examined administrators' informatization leadership (AIL), teachers' informatization ability (TIA), and teachers' self-efficacy (TSE). SEM analysis verified the model's reliability, validity, and excellent fit (χ^2/df = 2.883, RMSEA = 0.075, CFI = 0.983). Key findings:

As defined by Anderson and Dexter (2005) and Aesaert, et al. (2015), AIL consisting of informatization literacy ability, informatization planning ability, informatization management ability, and informatization evaluation ability.

TIA is conceptualized by Koehler and Mishra (2009) and UNESCO (2018) as teachers' competence in integrating information and communication technology into instruction, consisting of informatization awareness and attitude, informatization knowledge and skills, informatization implementation ability, vocational practice ability, and teaching research and development ability .

TSE is defined by Bandura (1997) and Tschannen-Moran, et al. (1998) as teachers' beliefs in their capability to influence student learning, consisting of teaching strategy efficacy (SE), classroom management efficacy (CME), and student engagement efficacy (SEE).

CFA and SEM analysis confirmed strong model reliability, with high factor loadings for AIL (IPA = 0.932), TIA (IKS = 0.910), and TSE (CME = 0.905).

Discussion of Objective 2

Hypothesis 1: Administrators' Informatization Leadership (AIL) positively affects Teachers' Informatization Ability (TIA) (estimate = 0.168, p = 0.002, correlation = 0.217). This is consistent with Anderson and Dexter (2005) and Aesaert, et al. (2015), who reported that digital leadership enhances instructional technology integration.

Hypothesis 2: Administrators' Informatization Leadership (AIL) positively affects Teachers' Self-Efficacy (TSE) (estimate = 0.272, p < 0.001, correlation = 0.225). This aligns with Leithwood and Jantzi (2008), who found that leadership strengthens teachers' efficacy beliefs.

Hypothesis 3: Teachers' Self-Efficacy (TSE) positively affects Teachers' Informatization Ability (TIA) (estimate = 0.214, $p < 0.001$, correlation = 0.253). This is supported by Bandura (1997) and Tschannen-Moran, et al. (1998), who demonstrated that efficacy beliefs predict instructional performance.

Discussion of Objective 3

Hypothesis 4: AIL indirectly affects TIA via TSE (estimate = 0.058, confidence interval = 0.029–0.101). Bandura (1997) and Tschannen-Moran, et al. (1998), indicate that contextual support enhances performance through efficacy beliefs.

Conclusion: The findings confirm that administrators' informatization leadership (AIL) and teachers' self-efficacy (TSE) significantly influence teachers' informatization ability (TIA), both directly and indirectly through the mediating role of TSE. Educational institutions should therefore strengthen digital leadership practices and enhance teachers' efficacy beliefs to improve teachers' informatization ability.

Recommendations

Based on the research's progress and data, future work will focus on the following:

From the Perspective of Administrators' Informatization Leadership

Administrators should strengthen strategic and systemic informatization leadership, shifting from project-driven management to ecosystem-oriented digital transformation. At the "Informatization 2.0" stage, leadership emphasizes intelligent empowerment and system integration (Zhu and Wei, 2018). Higher vocational colleges are advised to : (1) establish a cross-departmental informatization leading group headed by the principal; (2) formulate rolling development plans with clear annual targets, budgets, and performance indicators; (3) ensure stable annual funding for informatization teaching; and (4) promote school–enterprise collaboration to co-develop and update digital teaching resources.

From the Perspective of Teachers' Self-Efficacy

Teachers' self-efficacy is a key psychological determinant of informatization behavior. Positive feedback, role modeling, and technical support are major external sources of efficacy enhancement (Bandura, 1997; Tschannen-Moran, et al., 1998). Administrators should therefore: (1) establish timely feedback mechanisms for informatization teaching; (2) build professional learning communities and demonstration platforms to leverage peer modeling; and (3) cultivate a supportive culture that reduces technology-related anxiety and strengthens instructional confidence.

From the Perspective of Teachers' Informatization Ability

Teachers should continuously improve their technological integration competence. The TPACK framework highlights the integration of technological, pedagogical, and content knowledge as the core of effective digital teaching (Koehler, et al., 2009). Teachers are encouraged to participate in targeted training, engage in reflective practice to optimize instructional design, and take part in teaching competitions to promote capability development through practice.

From the Perspective of School System Construction

Institutional guarantees are fundamental to sustainable educational informatization (Ministry of Education of the People's Republic of China, 2012). Schools should incorporate informatization ability into professional evaluation and performance appraisal systems, strengthen incentive mechanisms, and improve digital infrastructure to provide stable platforms and resource support.

Recommendations for Further Research

Future studies should expand sampling beyond a single region to enhance external validity. Additional mediators (e.g., teacher motivation, perceived organizational support, innovation climate) may be introduced to construct more comprehensive models. Moreover, comparative research across different

institutional types would help clarify context-specific characteristics of teachers' informatization ability, particularly its practical orientation in higher vocational education.

References

Aesaert, K. (2015). Measuring school leaders' digital leadership : Scale development and validation. **Computers in Human Behavior,** 51, 1234-1243.

Anderson, R. E., and Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. **Educational Administration Quarterly**, 41 (1), 49-82.

Bandura, A. (1997). **Self-efficacy : The exercise of control**. Freeman.

Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research,** 18 (1), 39-50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104.

Hair, J. F. (2019). **Multivariate data analysis**. 8th ed. Cengage Learning.

Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis : Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling,** 6 (1), 1-55.

Kline, R. B. (2016). **Principles and practice of structural equation modeling**. 4th ed. Guilford Press.

Koehler, M. J., and Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? **Contemporary Issues in Technology and Teacher Education,** 9 (1), 60-70.

Leithwood, K., and Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning : The contributions of leader efficacy. **Educational Administration Quarterly**, 44 (4), 496-528. https://doi.org/10.1177/0013161X08321501.

Ministry of Education of the People's Republic of China. (2012). **Ten-year development plan for educational informatization (2011–2020).** [Online]. Available : http://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/s3342/201203/t20120313_143254.html. [2025, March 10].

Paetsch, J. (2023). The roles of teacher self-efficacy and ICT literacy in digital technology integration. **Computers & Education**, 185, 104541. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104541.

Šabić, J., et al. (2022). Teachers' self-efficacy for using information and communication technology : A multilevel analysis. **Education and Information Technologies,** 27, 357-380. https://doi.org/10.1007/s10639-021-10603-7.

The Central Committee of the Communist Party of China & The State Council. (2019). **China education modernization 2035**. [Online]. Available : http://www.gov.cn/zhengce/2019-02/23/content_5367987.htm. [2025, March 10].

Tschannen-Moran, et al. (1998). Teacher efficacy : Its meaning and measure. **Review of Educational Research**, 68 (2), 202-248. https://doi.org/10.3102/00346543068002202.

UNESCO. (2018). **UNESCO ICT competency framework for teachers (Version 3**). UNESCO.

Zhu, Z. T., and Wei, F. (2018). Educational informatization 2.0: Starting on a journey of intelligence education guided by smart education. **e-Education Research**, 39 (9), 5-14. https://doi.org/10.13811/j.cnki.eer.2018.09.001.

การบริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง : การบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION AS AN EXERCISE OF ADMINISTRATIVE POWER : INTEGRATING PUBLIC LAW PRINCIPLES WITH EDUCATIONAL LEADERSHIP

อภิภัสร์ ปาสานะเก*, พวงผกา ทาปลัด, จุฑารัตน์ ลิ้มสวัสดิ์, สิรภัทร โกลากุล, ชัยวัฒน์ ป้อมพิทักษ์ และ สาลินี ลิขิตพัฒนะกุล

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม และ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Apipat Pasanaga*, Puangpaka Thapalad, Jutharat Limsawad, Sirapat Kolakul, Chaiwat Pomphithak and Salinee Likitpattanakul

Faculty of Law, Sripatum University, Mahamakut Buddhist University, Mahamakut Buddhist University, Mahamakut Buddhist University, Faculty of Law, Sripatum University and Mahamakut Buddhist University

*Corresponding Author E-mail : apipat.pasanaga@gmail.com

(วันที่รับบทความ : มีนาคม 19, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : เมษายน 8, 2569 ; วันตอบรับบทความ : เมษายน 9, 2569)

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาในฐานะการใช้อำนาจทางปกครอง ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา โดยบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนเข้ากับแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เพื่ออธิบายสถานะ บทบาท และความรับผิดของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กรอบแนวคิดทางกฎหมายและการบริหารที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์แนวทางเชิงบูรณาการที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย การวิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสารเชิงกฎหมาย ควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ โดยศึกษาบทบัญญัติกฎหมาย หลักกฎหมายมหาชน ทฤษฎีภาวะผู้นำทางการศึกษา งานวิชาการที่เกี่ยวข้อง และแนวปฏิบัติจากต่างประเทศ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการระหว่างกฎหมายและการบริหารการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสถานะเป็นผู้ใช้อำนาจทางปกครองที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนและบุคลากร แต่ระบบการบริหารและการพัฒนาผู้บริหารยังขาดการบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การใช้อำนาจในทางปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความไม่ชอบด้วยกฎหมายและขาดความชอบธรรมเชิงนิติธรรม และยังพบว่าประเทศพัฒนาแล้วให้ความสำคัญกับการกำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านหลักนิติธรรม หลักความได้สัดส่วน และกลไกการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ จึงเสนอแนะให้ประเทศไทยยกระดับการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนา “ภาวะผู้นำเชิงกฎหมาย” ของผู้บริหาร ควบคู่กับการปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้ครอบคลุมกฎหมายมหาชน การกำหนดมาตรฐานกระบวนการทางปกครองในสถานศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักนิติธรรม ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความรับผิด และความยั่งยืนของระบบการศึกษาในระยะยาว

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, อำนาจทางปกครอง, กฎหมายมหาชน, ภาวะผู้นำทางการศึกษา, หลักนิติธรรม

Abstract

This article examines the administration of educational institutions as an exercise of administrative power, which directly affects the rights and freedoms of students and educational personnel. It integrates principles of public law with the concept of educational leadership in order to elucidate the legal status, roles, and responsibilities of school administrators. The study aims to analyze relevant legal and administrative frameworks and to synthesize an integrated approach appropriate to the Thai context. The research employs a doctrinal legal research methodology, combined with comparative analysis, by examining statutory provisions, public law principles, theories

of educational leadership, related academic literature, and international practices, with the objective of developing an integrated body of knowledge bridging law and educational administration.

The findings reveal that school administrators function as administrative authorities whose decisions have direct legal implications for the rights and freedoms of students and personnel. However, existing administrative structures and leadership development systems lack a systematic integration of public law principles. Consequently, the exercise of administrative power in practice is susceptible to unlawfulness and deficits in legal legitimacy under the rule of law. The study further finds that developed countries emphasize the regulation of administrative authority through the rule of law, the principle of proportionality, and effective accountability mechanisms. Accordingly, it is recommended that Thailand systematically enhance school administration by fostering "legal-conscious leadership" among administrators, revising training curricula to incorporate public law, establishing standardized administrative procedures within schools, and promoting an organizational culture grounded in the rule of law. These measures aim to strengthen transparency, accountability, and the long-term sustainability of the education system.

Keywords : Educational Administration, Administrative Power, Public Law, Educational Leadership, Rule of Law

1. บทนำ

ในรัฐสมัยใหม่ การจัดการศึกษาไม่อาจมองเป็นเพียงกิจกรรมทางวิชาชีพหรือการบริหารทั่วไป หากเป็น "การใช้อำนาจของรัฐ" รูปแบบหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อสิทธิ เสรีภาพ และสถานะทางกฎหมายของบุคคลจำนวนมาก ทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาของรัฐจึงมิได้เป็นเพียงองค์กรทางวิชาการที่เป็นกลาง แต่มีสถานะเป็นหน่วยงานทางปกครองหรืออย่างน้อยเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจทางปกครองตามกฎหมาย (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2557 : 143) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการออกคำสั่ง การกำหนดระเบียบ การใช้ดุลพินิจทางวินัย หรือการบริหารทรัพยากร ล้วนมีลักษณะเป็นการใช้อำนาจฝ่ายปกครองที่ต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายมหาชนและหลักนิติธรรม ความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างนี้ทำให้บทบาทของผู้บริหารเปลี่ยนจาก "ผู้จัดการทางการศึกษา" ไปสู่ "ผู้ใช้อำนาจรัฐในระดับจุลภาค" ซึ่งต้องเผชิญความท้าทายทั้งด้านประสิทธิภาพและความชอบด้วยกฎหมายของการใช้อำนาจไปพร้อมกัน อย่างไรก็ดี งานศึกษาทางวิชาการหลายชิ้นสะท้อนว่า การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในประเทศไทยยังให้น้ำหนักกับสมรรถนะด้านการบริหารองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการจัดการมากกว่าความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายและความรับผิดในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง เช่น งานของกิจจา กสิกรรม (2561 : 87–88) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีคุณสมบัติดังกล่าวสูงกว่ามักแสดงศักยภาพด้านภาวะผู้นำได้ชัดเจนยิ่งกว่า ขณะเดียวกัน งานของ Thawatchai Suksai ซึ่งพัฒนาแบบจำลองภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทประเทศไทย 4.0 ก็ชี้แนวโน้มคล้ายกัน (Suksai, T. et al., 2021 : 11) กล่าวคือ การพัฒนาผู้บริหารมุ่งไปที่วิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารเชิงระบบ มากกว่ามิติทางกฎหมายของการใช้อำนาจ ผลคือการตัดสินใจเชิงบริหารในบางกรณีอาจไม่เชื่อมโยงกับหลักกฎหมายมหาชน เช่น หลักความชอบด้วยกฎหมาย หลักความได้สัดส่วน และหลักคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกปกครอง จนนำไปสู่การใช้อำนาจที่กระทบสิทธิของผู้เรียนและบุคลากรโดยขาดกระบวนการรับฟังหรือดุลพินิจที่เป็นธรรม สถานการณ์นี้จึงสะท้อนช่องว่างเชิงโครงสร้างระหว่างกรอบคิดภาวะผู้นำทางการศึกษากับหลักการใช้อำนาจทางปกครอง ซึ่งยังไม่ถูกบูรณาการอย่างเป็นระบบในโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของไทย สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเชิงโครงสร้างของการบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนเข้ากับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากช่องว่างเชิงองค์ความรู้และการออกแบบระบบพัฒนาผู้บริหารก่อให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อการใช้อำนาจอย่างมีความชอบธรรม ทั้งในมิติของการขาดหลักเกณฑ์กำกับดุลพินิจที่ชัดเจนและการไม่ตระหนักถึงผลกระทบต่อสิทธิของผู้ถูกปกครอง อย่างไรก็ตาม การบูรณาการดังกล่าวมิได้ปราศจากข้อจำกัด เนื่องจากการยึดโยงกับกรอบกฎหมายอาจลดความคล่องตัวในการบริหาร เพิ่มภาระเชิงกระบวนการ และก่อให้เกิดความตึงเครียดระหว่างประสิทธิภาพกับความถูกต้องตามกฎหมาย แต่ในทาง

กลับกัน การบูรณาการย่อมก่อให้เกิดคุณูปการเชิงระบบ โดยช่วยเสริมสร้างความชอบธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดในการใช้อำนาจ ลดความเสี่ยงต่อข้อพิพาท และยกระดับคุณภาพการตัดสินใจให้ตั้งอยู่บนหลักเหตุผลและความเป็นธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาภายใต้หลักนิติธรรมในสังคมประชาธิปไตยร่วมสมัย

ในมิติของกฎหมายมหาชน การใช้อำนาจทางปกครองตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานที่ว่าอำนาจรัฐทุกระดับต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและต้องสามารถอธิบายความชอบธรรมได้ทั้งในเชิงอำนาจหน้าที่และผลกระทบต่อสิทธิของเอกชน (Dyzenhaus, 2005 : 127) โดยหลักนิติธรรมในความหมายร่วมสมัยได้ขยายขอบเขตจากเพียงการมีฐานกฎหมายรองรับไปสู่การกำหนดให้การใช้อำนาจต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล ได้สัดส่วน ไม่เลือกปฏิบัติ และเปิดให้ตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรพล ศรีวิทยา และคณะ, 2558 : 26) เมื่อพิจารณาในบริบทการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมิได้มีสถานะเพียงผู้นำเชิงนโยบายหรือผู้จัดการองค์กร หากแต่เป็น “ผู้ใช้อำนาจรัฐในระดับจุลภาค” ที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองซึ่งมีผลผูกพันต่อสิทธิและสถานะทางกฎหมายของผู้เรียนและบุคลากร เช่น การลงโทษทางวินัย การกำหนดข้อจำกัดด้านพฤติกรรม หรือการบริหารสิทธิในการเข้าถึงการศึกษา การขาดกรอบคิดทางกฎหมายมหาชนจึงอาจทำให้การใช้อำนาจเอนเอียงไปสู่ลักษณะอำเภอใจหรือเชิงบริหารนิยม (Managerialism) โดยไม่ตระหนักถึงข้อจำกัดของอำนาจรัฐและการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน ดังปรากฏในคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขดำที่ ฟร. 24/2563 ซึ่งเพิกถอนกฎกระทรวงว่าด้วยทรงผมนักเรียน เนื่องจากเป็นมาตรการที่จำกัดเสรีภาพในร่างกายของผู้เรียนเกินสมควรแก่เหตุ ไม่สอดคล้องกับหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 และขัดต่อหลักรัฐธรรมนูญในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (ศาลปกครอง, 2568) อันสะท้อนให้เห็นว่าการใช้อำนาจในสถานศึกษาต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างเคร่งครัดทั้งในเชิงเนื้อหาและกระบวนการ ดังนั้น การบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนเข้ากับภาวะผู้นำทางการศึกษาจึงมิใช่เพียงการเพิ่มข้อจำกัดทางกฎหมาย หากเป็นการปรับฐานคิดของการบริหารให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม เสริมสร้างความชอบธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดในการใช้อำนาจ ตลอดจนยกระดับคุณภาพการตัดสินใจให้ตั้งอยู่บนหลักเหตุผลและความเป็นธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในรัฐประชาธิปไตยร่วมสมัย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในฐานะการใช้อำนาจทางปกครอง โดยมุ่งบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนเข้ากับแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เพื่อสร้างกรอบการอธิบายและการบริหารที่เชื่อมโยงประสิทธิภาพเชิงการจัดการเข้ากับความชอบธรรมเชิงกฎหมาย การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร โดยวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักกฎหมายมหาชน แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารการศึกษา ตลอดจนงานวิชาการและแนวปฏิบัติในต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย เริ่มจากการวางกรอบสถานะของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง ก่อนวิเคราะห์หลักกฎหมายมหาชนที่ใช้ควบคุมการใช้อำนาจดังกล่าว เชื่อมโยงกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน และนำเสนอการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับต่างประเทศเพื่อสกัดบทเรียนเชิงหลักการ โดยมุ่งหวังที่จะยกระดับความเข้าใจเชิงวิชาการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในฐานะกิจกรรมทางกฎหมายและการเมืองรูปแบบหนึ่ง พร้อมเสนอแนวทางเชิงนโยบายและเชิงวิชาการเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถใช้อำนาจทางปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามกฎหมาย และสอดคล้องกับหลักนิติธรรมในรัฐประชาธิปไตยร่วมสมัย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง

2.1 ความหมายของ “อำนาจทางปกครอง” และสถานะของผู้บริหารสถานศึกษาในระบบกฎหมายปกครอง แนวคิด “อำนาจทางปกครอง” เป็นแกนกลางของกฎหมายมหาชนในการอธิบายบทบาทของฝ่ายบริหารซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐให้ดำเนินกิจการสาธารณะและใช้อำนาจที่มีผลผูกพันต่อสิทธิและหน้าที่ของเอกชน โดยมีลักษณะเป็นอำนาจฝ่ายเดียวที่ตั้งอยู่บนฐานกฎหมาย มิใช่อำนาจบริหารภายในทั่วไป แต่เป็นอำนาจสาธารณะที่ต้องอยู่ภายใต้หลักนิติธรรม อันรวมถึงความชอบด้วยกฎหมาย ความมีเหตุผล ความได้สัดส่วน และการตรวจสอบได้ ในรัฐสมัยใหม่ภารกิจฝ่ายปกครองขยายตัวตามบทบาทของรัฐ เช่น การศึกษา สาธารณสุข ผังเมือง และสิ่งแวดล้อม ทำให้การใช้อำนาจมีผลกระทบต่อสิทธิมากขึ้น กฎหมายปกครองจึงทำหน้าที่กำหนดโครงสร้าง ควบคุม และตรวจสอบเพื่อรักษาดุลยภาพระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิเอกชน (Council of Europe, 1996 : 7) ในบริบทการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะของผู้ใช้อำนาจทางปกครองอย่างชัดเจน เนื่องจากการตัดสินใจหลายประการมีผลทางกฎหมายต่อบุคคลภายนอก เช่น การลงโทษทางวินัย การวินิจฉัยข้อพิพาท การจัดสรรทรัพยากร และการกำหนด

เงื่อนไขการเข้าถึงการศึกษา จึงมีสถานะเป็นผู้ใช้อำนาจทางปกครองไม่ว่ากฎหมายจะบัญญัติไว้โดยตรงหรือโดยนัย โดยเฉพาะภายใต้ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การออกคำสั่งทางปกครอง เมื่อคำสั่งกระทบสิทธิบุคคล ย่อมต้องอยู่ภายใต้หลักความชอบด้วยกฎหมาย ความเป็นธรรม และการคุ้มครองสิทธิของคู่กรณี ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นกิจกรรมทางกฎหมาย มิใช่เพียงการบริหารเชิงองค์กร

2.2 แนวคิดรัฐปกครอง (Administrative State) กับการจัดการศึกษา แนวคิดรัฐปกครองเป็นกรอบอธิบายพัฒนาการของรัฐสมัยใหม่ที่ฝ่ายบริหารมีบทบาทเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงนโยบาย การตีความ และการบังคับใช้กฎหมายผ่านองค์กรทางปกครองหลายระดับ รัฐจึงต้องจัดวางโครงสร้างและมอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินกิจการสาธารณะ ควบคู่กับการกำกับควบคุมเพื่อรักษาดุลยภาพระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิของบุคคล (วรพล มาลสุขุม, 2564 : 584) ในภาคการศึกษา การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกของรัฐปกครองที่ทำหน้าที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐระดับจุลภาคซึ่งการตัดสินใจส่งผลต่อสิทธิและโอกาสของประชาชนจำนวนมาก จึงต้องอยู่ภายใต้หลักกฎหมายมหาชนและการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดของผู้บริหารสถานศึกษา ในกฎหมายมหาชน หลัก “อำนาจ หน้าที่ และความรับผิด” เป็นโครงสร้างสำคัญของการใช้อำนาจรัฐ โดยอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจสาธารณะที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม มิใช่สิทธิส่วนบุคคล การใช้อำนาจจึงต้องอยู่ภายใต้หลักความชอบด้วยกฎหมาย ความได้สัดส่วน และความเป็นธรรม ผู้บริหารมีบทบาทในการออกคำสั่งที่มีผลผูกพัน เช่น การพิจารณาวินัยครู การกำหนดสิทธิทางการศึกษา และการบริหารบุคลากร จึงต้องสามารถให้เหตุผลได้อย่างชอบธรรม หากใช้อำนาจโดยปราศจากฐานข้อเท็จจริงหรือขัดต่อกฎหมาย ย่อมก่อให้เกิดความรับผิดทางปกครอง ดังปรากฏในคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด อบ.19/2559 อบ.39/2560 อบ.33/2560 และ อบ.99/2563 ซึ่งวางหลักให้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาโต้แย้งและต้องมีเหตุผลรองรับคำสั่ง แต่ในคดีดังกล่าว ผู้บริหารพิจารณาจากข้อมูลไม่เพียงพอ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ทัศนะ ศรีปัตตา, 2567 : 179-180) สะท้อนว่าการใช้อำนาจต้องสอดคล้องกับหน้าที่ มิฉะนั้นย่อมเกิดความรับผิดเพื่อคุ้มครองสิทธิและธำรงหลักนิติธรรม

2.4 การบริหารสถานศึกษาในฐานะหน่วยงานของรัฐหรือผู้ใช้อำนาจรัฐโดยปริยาย แนวคิดผู้ใช้อำนาจรัฐโดยปริยายเป็นพัฒนาการของกฎหมายมหาชนที่ขยายขอบเขตการควบคุมไปยังกิจกรรมสาธารณะที่มิได้ดำเนินการโดยรัฐโดยตรง แต่เกิดจากการมอบหมายให้บุคคลหรือองค์กรอื่นดำเนินการ โดยสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 3 ซึ่งให้ความหมาย “หน่วยงานทางปกครอง” ครอบคลุมหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางปกครอง (พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542, 2542 : 1) การมอบอำนาจอาจอยู่ในรูปการโอนอำนาจ การมอบหมายบางส่วน (delegation de competence) หรือการมอบหมายลงนาม (delegation de signature) ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (ศิรินันท์ โต๊ะนาค, 2560 : 18-19)

ในภาคการศึกษา แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการจัดการศึกษาไม่ได้จำกัดเฉพาะรัฐ แต่รวมถึงสถานศึกษาเอกชนตาม พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 24 และมาตรา 39 (2), (3) และ (5) ซึ่งให้อำนาจผู้อำนวยการในการบริหารบุคลากร ควบคุมผู้เรียน และจัดทำเอกสารทางการศึกษา (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, 2551 : 40) การใช้อำนาจดังกล่าวอาจกระทบสิทธิของบุคคลและมีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครอง ผู้ได้รับผลกระทบจึงสามารถอุทธรณ์หรือฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ ส่งผลให้แม้สถานศึกษาจะเป็นเอกชน แต่เมื่อใช้อำนาจตามกฎหมาย การบริหารย่อมอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายมหาชนและหลักนิติธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. หลักกฎหมายมหาชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

3.1 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักนิติธรรมเป็นหลักการพื้นฐานของกฎหมายมหาชนที่มีความใกล้เคียงกับหลักนิติรัฐ แต่มีความแตกต่างในเชิงที่มาและบริบทของระบบกฎหมาย (บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ, 2551 : 409) หลักการนี้ทำหน้าที่เป็นกรอบในการจำกัดการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ รวมถึงอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง โดยมีพัฒนาการจากแนวคิดการปกครองภายใต้กฎหมายไปสู่แนวคิดร่วมสมัยที่เน้นความยุติธรรม ความแน่นอน ความสามารถในการคาดหมาย และการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน ในทางทฤษฎี Albert Venn Dicey เสนอว่าทุกคนต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันและไม่มีบุคคลใดอยู่เหนือกฎหมาย รวมทั้งต้องอยู่ภายใต้ศาลเดียวกัน (Dicey, 1915 : 114) หลักดังกล่าวจึงเป็นรากฐานของระบบกฎหมายสมัยใหม่ที่มุ่งป้องกันการใช้อำนาจตามอำเภอใจ

และส่งเสริมความเสมอภาค สำหรับประเทศไทย หลักนิติธรรมได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 3 ซึ่งกำหนดให้การใช้อำนาจรัฐต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560 : 4) หลักนี้จึงมิใช่เพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่เป็นบรรทัดฐานที่ผูกพันองค์กรรัฐทุกประเภท ในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใช้อำนาจบนฐานของกฎหมายที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้เรียนและบุคลากร หากละเลยหลักดังกล่าว อาจก่อให้เกิดความไม่ชอบธรรมและบั่นทอนความเชื่อมั่นต่อระบบการศึกษาของรัฐ

3.2 หลักความชอบด้วยกฎหมายของการใช้อำนาจทางปกครอง (Principle of Legality) หลักความชอบด้วยกฎหมายกำหนดให้การใช้อำนาจของฝ่ายปกครองต้องมีฐานอำนาจจากกฎหมาย และต้องดำเนินการภายในขอบเขตและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2556 : 275) หลักนี้สะท้อนแนวคิดสำคัญของกฎหมายมหาชนว่า “ไม่มีอำนาจใดปราศจากกฎหมายรองรับ” (nulla potestas sine lege) (Lutfiadi, et al., 2026 : 737) ในระบบกฎหมายไทย หลักดังกล่าวได้รับการรับรองผ่านพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการออกคำสั่งทางปกครอง การใช้ดุลพินิจ และการคุ้มครองสิทธิของประชาชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หลักนี้มีผลโดยตรงต่อการใช้อำนาจในหลายด้าน เช่น การออกคำสั่งทางวินัย การกำหนดระเบียบ การบริหารบุคลากร และการจัดสรรทรัพยากร โดยต้องอาศัยฐานอำนาจตามกฎหมายที่ชัดเจน เช่น กฎหมายการศึกษาหรือกฎหมายเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากใช้อำนาจโดยไม่มีฐานกฎหมายหรือเกินขอบเขตย่อมถือเป็นการใช้อำนาจโดยไม่ชอบ ซึ่งอาจนำไปสู่การเพิกถอนคำสั่งหรือความรับผิดทางกฎหมายในภายหลัง หลักนี้จึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการบริหารสถานศึกษากับหลักนิติธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

3.3 หลักความได้สัดส่วน หลักความเสมอภาค และหลักความเป็นธรรมทางปกครอง หลักทั้งสามเป็นกลุ่มหลักกฎหมายมหาชนที่ใช้ควบคุม “คุณภาพ” ของการใช้อำนาจทางปกครอง ไม่เพียงตรวจสอบว่ามีฐานอำนาจหรือไม่ แต่ยังประเมินความเหมาะสม ความจำเป็น และความเป็นธรรมของมาตรการ โดยมีพัฒนาการจากกฎหมายปกครองยุโรป โดยเฉพาะเยอรมนีและสหภาพยุโรป (Georg Nolte, 1994 : 191)

หลักความได้สัดส่วนกำหนดให้การใช้อำนาจต้องผ่านการพิจารณา 3 ระดับ ได้แก่ ความเหมาะสม ความจำเป็น และความได้สัดส่วนระหว่างประโยชน์สาธารณะกับความเสียหายต่อสิทธิ (Robert Alexy, 2014 : 52) ในบริบทสถานศึกษา หลักนี้มีความสำคัญต่อการกำหนดมาตรการทางวินัยหรือการควบคุมพฤติกรรมผู้เรียน โดยมาตรการต้องไม่รุนแรงเกินความจำเป็น

หลักความเสมอภาคกำหนดให้ฝ่ายปกครองต้องปฏิบัติต่อบุคคลในสถานการณ์เดียวกันอย่างเท่าเทียม และหากมีการปฏิบัติแตกต่างต้องมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งได้รับการรับรองในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 27 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560 : 8) หลักนี้จึงมีผลต่อการตัดสินใจด้านวินัย การประเมินผล และการให้โอกาสทางการศึกษา

ส่วนหลักความเป็นธรรมทางปกครองเป็นหลักประกันเชิงกระบวนการ โดยกำหนดให้การใช้อำนาจต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับผลกระทบรับฟังและโต้แย้งก่อนมีคำสั่ง เช่น การแจ้งเหตุผลและการรับฟังความเห็น ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 13 และมาตรา 30 (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539, 2539 : 9)

หลักทั้งสามร่วมกันทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ยึดโยงกับเหตุผล ความเป็นธรรม และการเคารพสิทธิของผู้เกี่ยวข้อง อันเป็นหัวใจของการบริหารภายใต้หลักนิติธรรม

3.4 หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นแกนกลางของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับการรับรองในระดับรัฐธรรมนูญและกฎหมายการศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 รับรองสิทธิในการศึกษา สิทธิในความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะมาตรา 25 มาตรา 27 และมาตรา 54 ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรอบจำกัดการใช้อำนาจของผู้บริหารมิให้ละเมิดสิทธิ ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารมีอำนาจกำหนดมาตรการที่อาจกระทบต่อสิทธิ เช่น การลงโทษทางวินัย การพักการเรียน การย้ายครู หรือการประเมินผล ดังนั้น การใช้อำนาจต้องพิจารณาทั้งด้านเนื้อหาและกระบวนการ โดยต้องมีฐานกฎหมายชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะ และใช้มาตรการเท่าที่จำเป็น นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังวางหลักสำคัญ เช่น การมีส่วนร่วม (มาตรา 8) ความเสมอภาค (มาตรา 10) และการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (มาตรา 22) (พระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542 : 4-7) การนำหลักกฎหมายมหาชนมาใช้จึงช่วยเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารจาก “ผู้ควบคุม” ไปสู่ “ผู้ใช้อำนาจเพื่อคุ้มครองสิทธิ” ซึ่งเป็นหัวใจของภาวะผู้นำทางการศึกษาภายใต้หลักนิติธรรม

3.5 ผลทางกฎหมายเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจโดยไม่ชอบ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจทางปกครองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ย่อมก่อให้เกิดผลทางกฎหมายทั้งต่อคำสั่งและต่อผู้ใช้อำนาจ ในทางกฎหมายปกครอง คำสั่งที่ขาดฐานอำนาจ ใช้อำนาจเกินขอบเขต หรือขัดต่อหลักกฎหมายมหาชน เช่น หลักความได้สัดส่วนหรือหลักความเป็นธรรมทางปกครอง อาจเป็นโมฆะหรือถูกเพิกถอนโดยศาลปกครอง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมการใช้อำนาจรัฐ นอกจากผลต่อคำสั่งแล้ว ผู้บริหารอาจต้องรับผิดทางปกครอง ทางแพ่ง และในบางกรณีอาจรวมถึงทางอาญา หากการกระทำนั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่เอกชน พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 มาตรา 5 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องรับผิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหาย และมาตรา 8 เปิดช่องให้หน่วยงานไล่เบี้ยเจ้าหน้าที่ผู้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง (พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539, 2539 : 26) ผลทางกฎหมายดังกล่าวสะท้อนว่า อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจที่ผูกพันกับความรับผิดโดยตรง การขาดความรู้หรือความเข้าใจในหลักกฎหมายมหาชนจึงไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร แต่ยังอาจนำไปสู่ความรับผิดส่วนบุคคล

ดังนั้น การบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนเข้ากับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นทั้งในเชิงระบบและเชิงป้องกัน เพื่อให้การใช้อำนาจในสถานศึกษามีความชอบด้วยกฎหมาย โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักนิติธรรมในรัฐประชาธิปไตย

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาภายใต้กรอบกฎหมายมหาชน

4.1 แนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ในยุคปัจจุบัน แนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคปัจจุบันได้เคลื่อนจากกรอบการบริหารแบบสั่งการและควบคุม (Command-and-control) ไปสู่การนำเชิงคุณค่า การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่กำหนดทิศทางองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมและระเบียบวินัย สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิก และหล่อหลอมสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เป็นมิตรและมีเป้าหมายร่วมกัน (Khairan, et al., 2024 : 17) ภาวะผู้นำทางการศึกษาในความหมายร่วมสมัยจึงมิได้จำกัดอยู่ที่ประสิทธิภาพเชิงการจัดการ หากครอบคลุมถึงความชอบธรรมของการตัดสินใจและความไว้วางใจจากสังคมด้วย ในบริบทของรัฐประชาธิปไตย การบริหารสถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่เชื่อมโยงการใช้อำนาจรัฐเข้ากับชีวิตประจำวันของประชาชนโดยตรง ผู้บริหารจึงมิใช่เพียงผู้นำเชิงองค์กร แต่ต้องตระหนักถึงสถานะของตนในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครองที่อาจกระทบต่อสิทธิ เสรีภาพ และโอกาสทางการศึกษาของบุคคลจำนวนมาก ภาวะผู้นำยุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญกับมิติทางกฎหมายและจริยธรรมควบคู่กับความสามารถในการบริหาร อย่างไรก็ดี งานวิชาการด้านการบริหารการศึกษาจำนวนมากยังมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำในมิติทักษะการจัดการ การสื่อสาร และการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหลัก (อณิชา มาลี และคณะ, 2568 : 183-184) โดยมองกฎหมายในฐานะข้อจำกัดมากกว่ากรอบคุณค่า ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำกับความเป็นจริงของการใช้อำนาจทางปกครองในสถานศึกษา ช่องว่างดังกล่าวจึงเป็นจุดตั้งต้นสำคัญของการบูรณาการภาวะผู้นำทางการศึกษากับหลักกฎหมายมหาชนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการใช้อำนาจรัฐในรัฐสมัยใหม่

4.2 บทบาทผู้นำเชิงจริยธรรมและผู้นำภายใต้หลักนิติธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นแนวคิดที่เน้นการนำองค์กรด้วยคุณค่า ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อผลกระทบของการตัดสินใจต่อผู้อื่น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทการศึกษาเพราะสถานศึกษาเป็นพื้นที่หล่อหลอมคุณค่าทางสังคมและศีลธรรมของผู้เรียน ผู้นำที่ขาดจริยธรรมย่อมกระทบต่อความชอบธรรมขององค์กรและความไว้วางใจของสังคม อย่างไรก็ตาม ในรัฐสมัยใหม่ จริยธรรมเพียงอย่างเดียวไม่อาจรับรองความชอบธรรมของการใช้อำนาจได้ ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องเป็น “ผู้นำภายใต้หลักนิติธรรม” ไปพร้อมกัน กล่าวคือ ต้องตระหนักว่าการใช้อำนาจทุกประการต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมาย มีเหตุผลรองรับ และตรวจสอบได้ หลักนิติธรรมจึงทำหน้าที่เป็นจริยธรรมของกฎหมาย (Morality of law) ซึ่งเชื่อมคุณค่าเชิงนามธรรม เช่น ความเป็นธรรมและความเสมอภาค เข้ากับมาตรฐานการใช้อำนาจที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย (ไพบูลย์ วราหะไพฑูรย์, 2556 : 5) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทดังกล่าวหมายถึงการตัดสินใจเชิงบริหารที่ไม่เพียง “ดี” ในเชิงคุณค่า แต่ต้อง “ชอบ” ในเชิงกฎหมายด้วย การบูรณาการผู้นำเชิงจริยธรรมเข้ากับผู้นำภายใต้หลักนิติธรรมจึงช่วยลดความเสี่ยงของการใช้อำนาจตามอำเภอใจ และเสริมสร้างความชอบธรรมเชิงสถาบันให้แก่การบริหาร

สถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสามารถอธิบายการตัดสินใจได้ทั้งเชิงคุณค่าและเชิงกฎหมาย ภาวะผู้นำทางการศึกษาย่อมพัฒนาไปสู่รูปแบบที่รับผิดชอบ โปร่งใส และสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

4.3 ความจำเป็นของ “ภาวะผู้นำเชิงกฎหมาย” (Legal-based Leadership) ภายใต้โครงสร้างรัฐสมัยใหม่ที่การจัดการศึกษาถูกกำกับผ่านกลไกทางกฎหมายและระบบราชการอย่างเข้มข้น แนวคิดเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกฎหมาย” จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำลักษณะนี้มิได้หมายถึงการหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ หากหมายถึงการนำองค์กรบนฐานความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อสถานะทางกฎหมายของผู้บริหาร ขอบเขตอำนาจตามกฎหมาย และผลทางกฎหมายของการใช้อำนาจในแต่ละครั้ง แนวคิดดังกล่าวสะท้อนความพยายามเชื่อมศาสตร์การบริหารการศึกษากับกฎหมายมหาชน โดยมองว่ากฎหมายมิใช่ข้อจำกัดของภาวะผู้นำ แต่เป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่ทำให้การใช้อำนาจมีความชอบธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ การบริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินไปภายใต้กรอบกฎหมายการศึกษา ซึ่งกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา วางหลักเกณฑ์การบริหาร และกำหนดสิทธิหน้าที่ของบุคคลในระบบการศึกษา ในเชิงทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงกฎหมายตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้อำนาจทางปกครองซึ่งต้องรับผิดทั้งต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจและต่อความชอบธรรมของกระบวนการ การตัดสินใจทางบริหารจึงต้องอธิบายได้ว่ามีฐานอำนาจตามกฎหมายใด ใช้ดุลพินิจภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด และสอดคล้องกับหลักกฎหมายมหาชน เช่น หลักความชอบด้วยกฎหมาย หลักความได้สัดส่วน และหลักความเป็นธรรมทางปกครอง ภาวะผู้นำเชิงกฎหมายจึงต่างจากภาวะผู้นำที่เน้นเพียงทักษะการจัดการหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล เพราะให้ความสำคัญกับเหตุผลทางกฎหมายเป็นฐานของการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดนี้ยิ่งมีความจำเป็น เนื่องจากระบบการบริหารสถานศึกษาผูกพันกับกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพจำนวนมาก (Meeprom, K., and Chotchaipong, 2023 : 125-126) เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้บริหารที่ขาดความเข้าใจด้านกฎหมายจึงเสี่ยงต่อการใช้อำนาจเกินขอบเขตหรือกระทบสิทธิของผู้เรียนและบุคลากรโดยไม่ตั้งใจ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกฎหมายจึงเป็นกลไกเชิงป้องกันที่ช่วยลดข้อพิพาททางปกครองและเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อการบริหารสถานศึกษาในระยะยาว

4.4 การตัดสินใจเชิงบริหารที่ต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและการตรวจสอบได้ การตัดสินใจเชิงบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจุดตัดสำคัญระหว่างอำนาจ การบริหาร และกฎหมาย ในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง ผู้บริหารไม่อาจตัดสินใจโดยยึดเพียงเหตุผลด้านประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมเชิงนโยบาย แต่ต้องคำนึงถึงกรอบกฎหมายและความสามารถในการตรวจสอบถ่วงดุลด้วย การตัดสินใจเชิงบริหารภายใต้กรอบกฎหมายจึงต้องผ่านการพิจารณาอย่างน้อยสามมิติ ได้แก่ ฐานอำนาจทางกฎหมาย ความเหมาะสมและได้สัดส่วนของมาตรการ และความเป็นธรรมของกระบวนการ ในเชิงกฎหมายปกครอง การตัดสินใจที่มีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครองต้องสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ซึ่งกำหนดให้ฝ่ายปกครองต้องให้เหตุผล เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับผลกระทบมีสิทธิรับฟัง และคำนึงถึงสิทธิของคู่กรณีอย่างเหมาะสม การละเลยกระบวนการดังกล่าวอาจทำให้การตัดสินใจไม่ชอบด้วยกฎหมายและถูกเพิกถอนได้ในภายหลัง ความสามารถในการออกแบบกระบวนการตัดสินใจให้สอดคล้องกับกรอบกฎหมายจึงเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐสมัยใหม่ นอกจากนี้ การตรวจสอบได้ (Accountability and reviewability) ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของการตัดสินใจเชิงบริหารภายใต้หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าการใช้อำนาจของตนอาจถูกตรวจสอบผ่านการอุทธรณ์ทางปกครอง การตรวจสอบของหน่วยงานกำกับ หรือการพิจารณาของศาล การตัดสินใจที่สามารถอธิบายเหตุผลเชิงกฎหมายได้อย่างเป็นระบบจึงช่วยลดความเสี่ยงของความรับผิดและเสริมสร้างความชอบธรรมเชิงสถาบันให้แก่การบริหารสถานศึกษา

โดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาภายใต้กรอบกฎหมายมหาชนมิใช่การจำกัดบทบาทผู้นำ หากเป็นการยกระดับภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของการใช้อำนาจรัฐในสังคมประชาธิปไตย การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงกฎหมายเข้ากับการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเคารพหลักนิติธรรมอย่างยั่งยืน

5. การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาและการใช้อำนาจทางปกครองกับต่างประเทศ

5.1 แนวทางการกำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ การกำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศพัฒนาแล้วสะท้อนพัฒนาการสำคัญของรัฐสมัยใหม่ที่เชื่อมการบริหารการศึกษาเข้ากับหลักกฎหมายมหาชนอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดร่วมคือการยอมรับว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้ใช้อำนาจทางปกครอง” ที่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมทางกฎหมาย มิใช่เพียงผู้จัดการเชิงวิชาชีพหรือผู้นำเชิงนโยบาย แม้แต่ละประเทศจะมีโครงสร้างรัฐและระบบการศึกษาต่างกัน แต่กรอบกำกับล้วนตั้งอยู่บนฐานของหลักนิติธรรม ความรับผิด และการคุ้มครองสิทธิของผู้เรียนและบุคลากร

ในประเทศฝรั่งเศส ระบบการศึกษาตั้งอยู่ภายใต้โครงสร้างรัฐรวมศูนย์ที่รัฐกำกับดูแลอย่างเข้มแข็ง (OECD, 2020 : 3) ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น chef d’établissement จึงมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองของรัฐ และการใช้อำนาจต้องอยู่ภายใต้กฎหมายปกครองและการตรวจสอบของสภาแห่งรัฐ (Conseil d’État) แม้ผู้บริหารจะมีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองเกี่ยวกับวินัยนักเรียนหรือการบริหารบุคลากร แต่ต้องสอดคล้องกับหลัก légalité administrative และหลักความได้สัดส่วน เดิมคำสั่งบางอย่างถูกจัดเป็น “มาตรการภายในของฝ่ายปกครอง” (mesures d’ordre intérieur) ซึ่งไม่อาจฟ้องศาลได้ ดังเช่นคดี Chapou อย่างไรก็ดี แนวคิดนี้ถูกปรับเปลี่ยนในคดี Kherouaa ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน ค.ศ. 1992 ซึ่งเกี่ยวกับระเบียบห้ามนักเรียนมุสลิมสวมผ้าคลุมศีรษะในชั้นเรียน (อานันท์ กระบวนศรี, 2567 : 17) ศาลวินิจฉัยว่าหากมาตรการภายในกระทบสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน เช่น เสรีภาพทางศาสนา ย่อมถูกฟ้องเพิกถอนได้ สะท้อนว่าการบริหารสถานศึกษาในฝรั่งเศสต้องอยู่ภายใต้หลักการปกครองโดยกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ในประเทศเยอรมนี การกำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลจากหลักนิติรัฐ (Rechtsstaat) ซึ่งมุ่งจำกัดอำนาจรัฐผ่านกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ (Grundgesetz) ผู้บริหารจึงถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายปกครองที่ต้องใช้อำนาจภายใต้หลักความได้สัดส่วน (Verhältnismäßigkeit) โดยเฉพาะเมื่อการตัดสินใจอาจกระทบสิทธิด้านการศึกษาและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตาม Article 1 และ Article 7 ของรัฐธรรมนูญเยอรมนี บทบาทของศาลปกครองและศาลรัฐธรรมนูญจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ตัวอย่างคือคดี Fereshta Ludin หรือ “Kopftuchstreit” ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญแห่งสหพันธ์มีคำวินิจฉัยเมื่อวันที่ 24 กันยายน ค.ศ. 2003 กรณีครูชาวมุสลิมถูกปฏิเสธการแต่งตั้งเพราะประกาศว่าจะสวมผ้าคลุมศีรษะระหว่างการสอน ศาลวินิจฉัยว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการใช้เสรีภาพทางศาสนาที่ได้รับความคุ้มครองตาม Article 4 และฝ่ายบริหารไม่อาจห้ามได้หากไม่มีกฎหมายรองรับ (Federal Constitutional Court (Germany), 2003) คดีนี้ยืนยันว่าการตัดสินใจทางบริหารในสถานศึกษาต้องตั้งอยู่บนฐานกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด

การบริหารสถานศึกษาในประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่บนฐานกฎหมายมหาชนที่ผสานการกระจายอำนาจกับการกำกับจากส่วนกลาง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีสถานะเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม Local Public Service Act ขณะที่การใช้อำนาจด้านการบริหารการศึกษาอยู่ภายใต้ School Education Act และการกำกับของคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งกำหนดขอบเขตอำนาจและความรับผิดอย่างเป็นระบบ การใช้อำนาจทางวินัยจึงต้องสอดคล้องกับหลักความเหมาะสมและความเป็นธรรมทางปกครอง แนวคำพิพากษาของศาลญี่ปุ่นก็สะท้อนข้อจำกัดของดุลพินิจฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน เช่น คดีนักเรียนหญิงในจังหวัดโอซากาปี 2015 ซึ่งมีผมสีน้ำตาลโดยธรรมชาติแต่ถูกบังคับให้ย้อมผมสีดำซ้ำ ถูกข่มขู่ให้พ้นสภาพนักเรียน และถูกลบชื่อออกจากระบบ ก่อนนำไปสู่การฟ้องร้องในปี 2017 เรียกค่าเสียหาย 2.2 ล้านเยน ต่อมาศาลแขวงโอซากามีคำพิพากษาเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2021 ว่า แม้ระเบียบทรงผมอยู่ในดุลพินิจของโรงเรียน แต่การบังคับใช้มาตรการดังกล่าวเกินสมควรและขัดต่อความเหมาะสมทางสังคม จึงสั่งให้จังหวัดโอซากาชดใช้ค่าเสียหาย 330,000 เยน (BBC online, 2021) คดีนี้แสดงให้เห็นการถ่วงดุลระหว่างอำนาจบริหารกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเป็นรูปธรรม

ในสหราชอาณาจักร แม้ไม่มีรัฐธรรมนูญลายลักษณ์อักษรฉบับเดียว แต่การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษายังคงถูกควบคุมอย่างเข้มงวดผ่านหลักกฎหมายมหาชน กลไก judicial review และกรอบสิทธิมนุษยชนตาม Human Rights Act 1998 ซึ่งถือว่าโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์กรสาธารณะที่ต้องใช้อำนาจโดยชอบด้วยเหตุผล เป็นธรรม และได้สัดส่วน คดี G v X School & Ors [2010] EWCA Civ 1 สะท้อนหลักการนี้อย่างชัดเจน เมื่อผู้ช่วยสอนอายุ 24 ปีถูกกล่าวหาว่าประพฤติไม่เหมาะสมต่อเยาวชนชายอายุ 15 ปีที่เข้าฝึกงานในโรงเรียน แม้พนักงานอัยการจะไม่ดำเนินคดีอาญา แต่คณะกรรมการโรงเรียนกลับดำเนินวินัยและเลิกจ้างโดยไม่อนุญาตให้มีทนายความเข้าร่วม ศาลอุทธรณ์จึงวินิจฉัยว่ากระบวนการดังกล่าวเกี่ยวพันโดยตรงกับสิทธิในการประกอบวิชาชีพในอนาคต เพราะ

อาจนำไปสู่การขึ้นบัญชีห้ามทำงานกับเด็กได้ (EMPLOYMENT CASES UPDATE, 2010) คดีนี้ชี้ว่าการกำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสหราชอาณาจักรมิได้ยอมรับเพียงความถูกต้องเชิงรูปแบบ แต่เรียกร้องให้ทุกคำสั่งที่กระทบสิทธิผ่านมาตรฐานความเป็นธรรมเชิงกระบวนการและการตรวจสอบโดยศาลอย่างแท้จริง

จากการพิจารณาแนวทางของประเทศต่าง ๆ ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการกำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศมีลักษณะร่วมสำคัญคือการยอมรับสถานะทางกฎหมายของผู้บริหารในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง และการนำหลักกฎหมายมหาชนมาใช้เป็นกรอบควบคุมการบริหารอย่างจริงจัง แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นฐานสำคัญสำหรับการวิเคราะห์บทบาทของกฎหมายมหาชนและกลไกความรับผิดในระบบต่างประเทศ

5.2 บทบาทกฎหมายมหาชนในการควบคุมการบริหารการศึกษาในระบบต่างประเทศ กฎหมายมหาชนทำหน้าที่เป็นกรอบโครงสร้างหลักในการควบคุมการบริหารการศึกษาในระบบต่างประเทศ โดยกำหนดทั้ง “ขอบเขตอำนาจ” และ “มาตรฐานการใช้อำนาจ” ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน แตกต่างจากการมองการบริหารการศึกษาเป็นเพียงกิจกรรมทางวิชาชีพ ประเทศพัฒนาแล้วจำนวนมากยอมรับว่าการตัดสินใจด้านการบริหารของสถานศึกษามีผลกระทบต่อสิทธิและสถานะทางกฎหมายของบุคคล จึงต้องอยู่ภายใต้การกำกับของกฎหมายปกครองและหลักกฎหมายมหาชนอย่างเป็นระบบ

ในประเทศฝรั่งเศส กฎหมายมหาชนทำหน้าที่เป็นฐานอำนาจโดยตรงในการจัดตั้ง โครงสร้าง และกำกับสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของรัฐอย่างเคร่งครัด การใช้อำนาจทางบริหารจึงถูกตรวจสอบได้ทั้งเชิงเนื้อหาและเชิงกระบวนการโดยศาลปกครอง ซึ่งควบคุมให้การบริหารการศึกษาสอดคล้องกับหลัก égalité, légalité และ proportionnalité อย่างต่อเนื่อง บทบาทของกฎหมายมหาชนในระบบฝรั่งเศสจึงมุ่งรักษาความเป็นเอกภาพของนโยบายการศึกษาและคุ้มครองสิทธิของผู้เรียนในฐานะผู้ถูกปกครอง

ในระบบเยอรมัน กฎหมายมหาชนทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงบรรทัดฐานในการชั่งน้ำหนักระหว่างอำนาจรัฐกับสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล การบริหารสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ (Grundgesetz) โดยเฉพาะบทบัญญัติเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานและหลักนิติรัฐ (Rechtsstaat) ทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารถูกควบคุมอย่างเข้มงวดผ่านหลักความได้สัดส่วนและการตรวจสอบโดยศาลปกครอง กฎหมายมหาชนในระบบนี้จึงมิได้ทำหน้าที่เพียงกำหนดอำนาจหากยังเป็นมาตรวัดความชอบธรรมของการบริหารการศึกษาในเชิงคุณค่าด้วย

สำหรับประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมหาชนมีบทบาทในการสร้างสมดุลระหว่างการบริหารแบบรวมศูนย์และการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่น โดยกฎหมายการศึกษาและกฎหมายปกครองท้องถิ่นกำหนดกรอบอำนาจและความรับผิดของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน การควบคุมการบริหารจึงเกิดขึ้นผ่านทั้งกลไกภายในฝ่ายปกครองและการตรวจสอบโดยศาล ซึ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิและความเป็นธรรมมากกว่าการให้อิสระเชิงดุลพินิจแก่ผู้บริหาร

ในสหราชอาณาจักร บทบาทของกฎหมายมหาชนปรากฏเด่นผ่านหลัก Judicial review และกฎหมายสิทธิมนุษยชน ผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรกำกับการศึกษาถูกผูกพันให้ต้องเคารพหลักความสมเหตุสมผล ความเป็นธรรมเชิงกระบวนการ และสิทธิขั้นพื้นฐานตาม Human Rights Act 1998 กฎหมายมหาชนจึงทำหน้าที่เป็นกลไกควบคุมเชิงนามธรรมที่มีพลังในการตรวจสอบการบริหารการศึกษา แม้จะไม่มีระบบศาลปกครองเฉพาะเช่นประเทศยุโรปภาคพื้นทวีป

5.3 กลไกการตรวจสอบและความรับผิดของผู้บริหารสถานศึกษา กลไกการตรวจสอบและความรับผิดของผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศสะท้อนแนวคิดพื้นฐานของกฎหมายมหาชนที่มุ่งควบคุมการใช้อำนาจรัฐผ่านระบบถ่วงดุลและความรับผิดหลายระดับ (Multi-layered accountability) โดยมิได้จำกัดการตรวจสอบไว้เพียงภายในฝ่ายบริหาร แต่ยังเปิดพื้นที่ให้ตุลาการและสาธารณชนเข้ามามีบทบาทอย่างเป็นระบบ ในประเทศฝรั่งเศสและเยอรมนี ศาลปกครองทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศาลสามารถเพิกถอนคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อหลักความได้สัดส่วนและความเป็นธรรมได้โดยตรง กลไกเช่นนี้ทำให้ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความเสี่ยงทางกฎหมายของการใช้อำนาจและปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายมหาชน ในประเทศญี่ปุ่น การตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินควบคู่กันระหว่างกลไกภายในฝ่ายปกครองและการควบคุมโดยศาลยุติธรรม การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและการฟ้องคดีปกครองเป็นช่องทางสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของผู้เรียนและบุคลากร ขณะเดียวกัน ระบบความรับผิดทางวินัยและความรับผิดทางแพ่งของเจ้าหน้าที่รัฐยังทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงป้องกันที่ช่วยลดความเสี่ยงของการใช้อำนาจโดยมิชอบ สำหรับสหราชอาณาจักร กลไก Judicial review และระบบผู้ตรวจการแผ่นดิน (Ombudsman) ทำหน้าที่ควบคุมการบริหารสถานศึกษาใน

ฐานะกิจกรรมของหน่วยงานสาธารณะ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจถูกตรวจสอบทั้งในด้านความสมเหตุสมผล ความชอบด้วยกระบวนการ และการเคารพสิทธิมนุษยชนตาม Human Rights Act 1998 ความรับผิดในระบบนี้จึงมิได้จำกัดอยู่ที่ผลทางกฎหมายของคำสั่ง หากยังครอบคลุมถึงความรับผิดทางจริยธรรมและความรับผิดต่อสาธารณะด้วย กลไกการตรวจสอบและความรับผิดดังกล่าวสะท้อนแนวโน้มร่วมของรัฐสมัยใหม่ที่มองว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นพื้นที่ของการใช้อำนาจรัฐที่ต้องถูกควบคุมอย่างจริงจัง การสร้างระบบความรับผิดที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการรักษาสมดุลระหว่างอำนาจการบริหารกับการคุ้มครองสิทธิภายใต้หลักนิติธรรม

5.4 บทเรียนเชิงหลักการที่สามารถนำมาปรับใช้กับบริบทประเทศไทย บทเรียนจากระบบกฎหมายมหาชนของประเทศต่าง ๆ ชี้ให้เห็นแนวโน้มร่วมสำคัญว่า การบริหารสถานศึกษาถูกวางอยู่บนฐานของ “การใช้อำนาจทางปกครอง” ที่ต้องถูกจำกัดและควบคุมโดยกฎหมายอย่างเป็นระบบ ในประเทศฝรั่งเศส ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองต้องปฏิบัติตามหลัก légalité administrative และอยู่ภายใต้การตรวจสอบของศาลปกครอง โดยคดี Kherouaa ยืนยันว่ามาตรการภายในของโรงเรียนที่กระทบสิทธิขั้นพื้นฐานสามารถถูกทบทวนโดยศาลได้ ขณะที่เยอรมนีเน้นหลักนิติรัฐ (Rechtsstaat) และหลักความได้สัดส่วน โดยคดี Fereshta Ludin แสดงให้เห็นว่าการจำกัดเสรีภาพทางศาสนาต้องมีฐานกฎหมายที่ชัดเจน มิอาจอาศัยดุลพินิจฝ่ายบริหารเพียงลำพัง ด้านญี่ปุ่นสะท้อนการผสานการกระจายอำนาจกับการกำกับจากส่วนกลาง โดยคดีนักเรียนโอซากาแสดงว่าศาลสามารถควบคุมการใช้อำนาจทางวินัยของโรงเรียนที่เกินสมควรได้ ส่วนสหราชอาณาจักรใช้กลไก Judicial review และหลัก Procedural fairness ดังปรากฏในคดี G v X School ที่เน้นว่ากระบวนการทางวินัยต้องเคารพสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเคร่งครัด

เมื่อพิจารณาในบริบทประเทศไทย บทเรียนดังกล่าวนำไปสู่ข้อเสนอเชิงหลักการสำคัญอย่างน้อยสามประการ ประการแรก ต้องกำหนดสถานะของผู้บริหารสถานศึกษาให้ชัดเจนในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง และกำหนดกรอบการใช้อำนาจภายใต้หลักความชอบด้วยกฎหมาย ความได้สัดส่วน และความเป็นธรรมเชิงกระบวนการอย่างเป็นรูปธรรม ประการที่สอง ควรพัฒนากลไกตรวจสอบแบบหลายชั้น ทั้งการอุทธรณ์ภายใน องค์กรกำกับ และศาลปกครอง เพื่อสร้างระบบถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพ และประการที่สาม ต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารที่ยึดโยงกับสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้เรียนและบุคลากร โดยให้การใช้ดุลพินิจอยู่ภายใต้เหตุผลและการตรวจสอบได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การยกระดับการบริหารสถานศึกษาไทยให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรมในรัฐสมัยใหม่

6. การบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนกับการบริหารสถานศึกษาในบริบทประเทศไทย

6.1 ปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารสถานศึกษาไทยในฐานะผู้ใช้อำนาจทางปกครอง การบริหารสถานศึกษาไทยแม้พัฒนาต่อเนื่อง แต่ในมิติทางกฎหมายมหาชนยังมีปัญหาเชิงโครงสร้างสำคัญ คือการไม่ยอมรับอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้ใช้อำนาจทางปกครอง” ที่ต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายปกครองอย่างเข้มงวด ในทางปฏิบัติผู้บริหารมักถูกวางบทบาทเป็นเพียงผู้จัดการองค์กร ส่งผลให้การใช้อำนาจหลายกรณีขาดการเชื่อมโยงกับหลักความชอบด้วยกฎหมาย หลักความได้สัดส่วน และหลักความเป็นธรรมทางปกครอง สะท้อนผ่านการออกคำสั่งกระทบสิทธิผู้เรียนและบุคลากรโดยไม่มีกระบวนการรองรับที่เป็นธรรม เช่น การลงโทษวินัยโดยไม่เปิดโอกาสให้รับฟังข้อเท็จจริง หรือการใช้ดุลพินิจโดยไม่มีเหตุผลกฎหมายรองรับ ปัญหานี้มิได้เกิดจากเจตนาร้าย แต่เกิดจากโครงสร้างที่มิได้ปลูกฝังกรอบคิดเชิงกฎหมายแก่ผู้ใช้อำนาจระดับสถานศึกษา นอกจากนี้ ระบบที่มีลักษณะรวมศูนย์และผูกพันกับคำสั่งส่วนกลางจำนวนมาก ทำให้เกิดความคลุมเครือเรื่องฐานอำนาจและความรับผิดเมื่อเกิดข้อพิพาท การขาดกลไกแยกแยะ “อำนาจตามกฎหมาย” กับ “คำสั่งเชิงนโยบาย” จึงทำให้ผู้บริหารตกอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการใช้อำนาจเกินขอบเขตโดยไม่ตั้งใจ ความท้าทายนี้ต้องแก้ไขด้วยการปรับกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสถานะของผู้บริหารให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของรัฐสมัยใหม่

6.2 ช่องว่างความรู้ด้านกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ช่องว่างความรู้ด้านกฎหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่ซ้ำเติมปัญหาการใช้อำนาจปกครองโดยไม่ชอบ โดยทั่วไปการพัฒนาผู้บริหารมักเน้นทักษะการจัดการและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ขณะที่ความรู้ด้านกฎหมายมหาชนและการคุ้มครองสิทธิถูกจัดเป็นเพียงองค์ความรู้รอง ผลคือผู้บริหารจำนวนมากขาดความเข้าใจเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับฐานอำนาจและขอบเขตดุลพินิจ ทำให้พึ่งพาประสบการณ์ส่วนบุคคลหรือแนวปฏิบัติเดิมมากกว่าหลักนิติธรรม เมื่อเกิดข้อพิพาทจึงมักอยู่ในสถานะตั้งรับและต้องพึ่งพากลไกภายนอก นอกจากนี้ ระบบการอบรมยังขาดการบูรณาการกรณีศึกษาและแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองเข้ากับการปฏิบัติจริง ทำให้กฎหมายถูกมองว่าเป็นเรื่องไกลตัวทั้งที่การตัดสินใจในสถานศึกษาคือการใช้อำนาจทางปกครองในชีวิตประจำวัน

ช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัตินี้จึงเป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำภายใต้หลักนิติธรรม การยกระดับความรู้และความเข้าใจของผู้บริหารในฐานะผู้ใช้อำนาจปกครองจึงเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการปฏิรูปการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืน

6.3 แนวทางบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนเข้ากับระบบบริหารและการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา การบูรณาการต้องดำเนินการทั้งเชิงโครงสร้างและกระบวนการ โดยปรับกรอบคิดให้ยอมรับว่า “การบริหารคือการใช้อำนาจทางปกครอง” ที่ต้องถูกกำกับด้วยหลักนิติธรรม เริ่มจากการกำหนดกรอบสมรรถนะผู้บริหารที่บูรณาการความรู้กฎหมายมหาชนให้เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ ในเชิงนโยบาย ควรปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารให้ครอบคลุมกฎหมายปกครองและการคุ้มครองสิทธิ โดยเน้นการเรียนรู้จากกรณีศึกษาจริงเพื่อให้ผู้บริหารเชื่อมโยงหลักกฎหมายเข้ากับการตัดสินใจในชีวิตจริง ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนบทบาทกฎหมายจาก “ข้อจำกัดภายนอก” มาเป็น “เครื่องมือภายใน” ของการบริหารที่มีเหตุผล ในเชิงระบบบริหาร ควรออกแบบกระบวนการตัดสินใจให้สอดคล้องกับหลักกฎหมาย เช่น การกำหนดขั้นตอนออกคำสั่งที่ชัดเจน การให้เหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร และการเปิดโอกาสให้โต้แย้ง นอกจากนี้ควรเชื่อมโยงหลักกฎหมายเข้ากับระบบประเมินผลความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อให้หลักกฎหมายมหาชนเป็นองค์ประกอบเชิงโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ มิใช่เพียงแนวคิดเชิงอุดมคติ

6.4 ความสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพหลักนิติธรรม นอกเหนือจากโครงสร้างและกระบวนการ ความสำเร็จของการบูรณาการขึ้นอยู่กับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพหลักนิติธรรม อันหมายถึงค่านิยมและความเชื่อที่หล่อหลอมพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจมากกว่าเพียงบทบัญญัติกฎหมาย ในหลายกรณีการใช้อำนาจมิชอบเกิดจากวัฒนธรรมที่ยอมรับการตัดสินใจแบบฝ่ายเดียวและการหลีกเลี่ยงการตรวจสอบ การพัฒนาวัฒนธรรมใหม่จึงต้องมุ่งสร้างค่านิยมที่มองว่ากฎหมายและการตรวจสอบเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่ดี มิใช่อุปสรรคต่ออำนาจ วัฒนธรรมภายใต้หลักนิติธรรมควรส่งเสริมการใช้เหตุผล การเปิดรับความเห็นต่าง และความโปร่งใส โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเคารพกฎหมายเพื่อสร้างบรรทัดฐานแก่บุคลากรและผู้เรียน เมื่อหลักนิติธรรมถูกฝังในวัฒนธรรมองค์กร การใช้อำนาจจะมีแนวโน้มสอดคล้องกับกฎหมายโดยไม่ต้องพึ่งพาการบังคับจากภายนอก การสร้างผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกฎหมายควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรม จึงเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับระบบการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับคุณค่าของรัฐประชาธิปไตยและการปกครองโดยกฎหมายอย่างแท้จริง

7. บทสรุป

7.1 สรุป จากการศึกษาวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาไม่อาจพิจารณาแยกขาดจากมิติทางกฎหมายได้อีกต่อไป เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นการใช้อำนาจทางปกครองที่ก่อให้เกิดผลผูกพันต่อสิทธิ หน้าที่ และสถานะของบุคคลในวงกว้าง ทั้งผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นสำคัญมิได้อยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพเชิงการจัดการเพียงอย่างเดียว หากอยู่ที่การทำให้การใช้อำนาจดังกล่าวดำรงอยู่ภายใต้กรอบความชอบธรรมของหลักนิติธรรม การศึกษานี้ชี้ให้เห็นช่องว่างเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารสถานศึกษาไทยที่ยังคงเน้นอำนาจเชิงบริหารมากกว่าการกำกับด้วยหลักกฎหมายมหาชน ขณะเดียวกัน การเปรียบเทียบกับต่างประเทศแสดงให้เห็นว่าการยกระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำที่ตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ และความรับผิดทางกฎหมาย เป็นเงื่อนไขสำคัญของการบริหารการศึกษาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเคารพสิทธิ การบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนเข้ากับภาวะผู้นำทางการศึกษาจึงมิใช่เพียงการเพิ่มกรอบข้อบังคับ หากเป็นการปรับฐานคิดของการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับคุณค่าพื้นฐานของรัฐประชาธิปไตยและการปกครองโดยกฎหมายอย่างแท้จริง

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อให้การบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ควรกำหนดแนวทางเชิงนโยบายในลักษณะบูรณาการหลายระดับ ดังนี้

(1) ระดับบุคคล (ผู้บริหารสถานศึกษา) ควรพัฒนาผู้บริหารให้มี “ภาวะผู้นำเชิงกฎหมาย” โดยกำหนดให้ความรู้ด้านกฎหมายมหาชนและกฎหมายปกครองเป็นองค์ประกอบหลักของหลักสูตรอบรมและการแต่งตั้ง พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้เชิงกรณีศึกษาและการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีผลทางกฎหมาย นอกจากนี้ ควรกำหนดกรอบสมรรถนะที่เน้นความสามารถในการใช้อำนาจทางปกครองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมินผลและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

(2) ระดับองค์กร (สถานศึกษา) ควรพัฒนากระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายมหาชน โดยกำหนดมาตรฐานกระบวนการทางปกครอง เช่น การให้เหตุผล การรับฟัง และการบันทึกการ

ตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและลดข้อพิพาท ควบคู่กับการจัดให้มีกลไกสนับสนุน เช่น หน่วยให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และเครื่องมือเชิงปฏิบัติ ได้แก่ checklist และแนวปฏิบัติมาตรฐาน (SOP) อีกทั้งควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักนิติธรรม ผ่านการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

(3) ระดับระบบ (นโยบายและกฎหมาย) ควรปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับสถานะและขอบเขตอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อลดความคลุมเครือในการปฏิบัติ และกำหนดกรอบเชิงระบบสำหรับการบูรณาการหลักกฎหมายมหาชนกับภาวะผู้นำ โดยออกแบบ “วงจรการตัดสินใจเชิงกฎหมาย” ที่ครอบคลุมการตรวจสอบฐานอำนาจ การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง การประเมินผลกระทบต่อสิทธิ และการให้เหตุผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้อำนาจทางปกครองมีความชอบธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักนิติธรรมในระดับโครงสร้าง

เอกสารอ้างอิง

กิจจา กสิกรรม. (2561). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2557). คดีทางปกครองที่เกี่ยวข้องกับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. **วารสารครุศาสตร์**, 42 (1), 141-159.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2556). **กฎหมายมหาชน : ความเป็นมา ทฤษฎี และหลักการที่สำคัญ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา.

ทัศนะ ศรีปัตตา. (2567). คดีปกครองที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 9 (12), 168-185.

บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2551). **กฎหมายรัฐธรรมนูญ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. 1-23.

พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539. (2539, 14 พฤศจิกายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 113 ตอนที่ 60 ก. 25-29.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542. (2542, 10 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 116 ตอนที่ 94 ก. 1-61.

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. (2551, 11 มกราคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 125 ตอนที่ 7 ก. 29-69.

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539. (2539, 14 พฤศจิกายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 113 ตอนที่ 60 ก. 1-24.

ไพบูลย์ วราหะไพฑูรย์. (2556). **หลักนิติธรรมกับการควบคุมการใช้อำนาจรัฐ โดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ**. เอกสารวิชาการส่วนบุคคลหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ 1 วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

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

วรพล มาลสุขุม. (2564). ถอดประกอบหลักการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสาธารณะเพื่อใช้เป็นมาตรวัดการบริหารจัดการน้ำแร่ร้อน. **วารสารนิติศาสตร์**, 50 (4), 574-621.

ศาลปกครอง. (2568). **ศาลปกครองสูงสุดพิพากษาเพิกถอนกฎกระทรวงฯ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการไว้ทรงผมของนักเรียนที่ไม่เหมาะสมแก่สภาพของนักเรียน**. [Online]. Available : https://admincourt.go.th/admincourt/upload/webcms/DGF/DGF_050325_231320.pdf?v2. [2569, เมษายน 3].

ศิรินันท์ โต๊ะนาค. (2560). **การมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการแทนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรพล ศรีวิทยา และคณะ. (2558). **รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรภาครัฐตามหลักนิติธรรม ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.

อณิชา มาลี และคณะ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. **วารสาร ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่**, 3 (3), 183-204.

อานันท์ กระบวนศรี. (2567). การฟ้องเพิกถอนการกระทำของฝ่ายปกครองที่ไม่ก่อผลกระทบต่อสิทธิหรือหน้าที่ (les actes non décisoires) ในประเทศฝรั่งเศส. **วารสารวิชาการศาลปกครอง**, 24 (1), 1-40.

BBC online. (2021). **Japan student forced to dye her hair wins compensation**. [Online]. Available : https://www.bbc.com/news/world-asia-56099237. [2026, January 12].

Council of Europe. (1996). **The administration and you Principles of administrative law concerning the relations between administrative authorities and private persons**. Council of Europe Publishing Printed in Germany.

Dicey, A.V., (1915). **Introduction to the Study of the Law of the Constitution**, London : McMillan and Co. Page numbers are from the 1982 version based on the 8th edition (1915), Indianapolis : Liberty Classics.

Dyzenhaus, D. (2005). The rule of (administrative) law in international law. **Law and Contemporary Problems**, 68 (3), 127-166.

EMPLOYMENT CASES UPDATE. (2010). **G, R (on the application of) v X School & Ors [2010] EWCA Civ 1**. [Online]. Available: https://employmentcasesupdate.co.uk/content/g-r-on-theapplication-of-v-x-school-ors-2010-ewca-civ-1.6f5b6333e50c43a6bc7468f637811c76.htm. [2026, January 12].

Federal Constitutional Court (Germany). (2003, September 24). **Judgment of the Second Senate of 24 September 2003 on the basis of the oral hearing of 3 June 2003–2 BvR 1436/02–**. [Online]. Available: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/EN/2003/09/rs20030924_2bvr143602en.html. [2026, January 12].

Georg Nolte. (1994). General Principles of German and European Administrative Law: A Comparison in Historical Perspective. **The Modern Law Review**, 57 (2), 191-212.

Khairan, I., et al. (2024). Leadership of school principals and their role in improving the quality of education in Indonesia. **Journal of Loomingulisus ja Innovatsioon**, 1 (1), 17-22.

Lutfiadi, L., et al. (2026). Constitutionalism and the debate surrounding the suspension of the advocates' association. **Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren**, 7 (2), 737-749.

Meeprom, K., and Chotchaipong, M. (2023). Approach for the Development of legal leadership of School Administrators Under Office of The Vocational Education Commission. **Vocational Education Central Region Journal**, 7 (1), 124-136.

OECD. (2020). **Education policy outlook in France (OECD Education Policy Perspectives, No. 15)**. OECD Publishing.

Robert Alexy. (2014). Constitutional Rights and Proportionality. **Revus-Journal for Constitutional Theory and Philosophy of Law**, 22, 51-65.

Suksai, T., et al. (2021). A digital leadership development model for school administrators in basic education to fulfill the Thailand 4.0 policy. **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research**, 10 (2), 11-20.

ผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ต่อความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนไทย

THE IMPACT OF SOCIAL MEDIA ON THE SOCIAL RELATIONSHIPS OF THAI YOUTH

พระครูใบฎีกาศรัณย์ สุนฺทโร (ปานะโปย), พระครูสุนทรวีรบัณฑิต (วีระชนม์ มาลาไธสง), สุวิจักขณ์ กุลยศขยังกูร และ พระมหาฉัตรชัย ปญฺญาวฑฺฒโน (พลศรี)*

วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

PhrakhruBaidikaSarun Suntharo (Panapoi), PhrakhruSunthonveerabundit (Weerachon Malathaisong), Suwichakn Kulyodhayangkul and PhramahaChatchai Pannavaddhano (Ponsri)*

Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University and
Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

*Corresponding Author E-mail : chatchaiponsri20@gmail.com

(วันที่รับบทความ : มีนาคม 19, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : เมษายน 30, 2569 ; วันตอบรับบทความ : พฤษภาคม 1, 2569)

บทคัดย่อ

วิวัฒนาการของสื่อสังคมออนไลน์ในประเทศไทยมีจุดเริ่มต้นที่น่าสนใจ โดยขยับขยายจากการสื่อสารในวงจำกัดสู่การเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมที่สำคัญในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ยุคแรกเริ่มนั้นความสัมพันธ์ทางสังคมในโลกเสมือนของเยาวชนไทยก่อตัวขึ้นผ่านแพลตฟอร์มกระดานสนทนา (Webboard) อย่าง Pantip หรือ Dek-D และโปรแกรมแชทอย่าง MSN Messenger ซึ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ด้วยตัวอักษรเป็นหลัก ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2550 การเข้ามาของ Hi5 และ Facebook ได้ปฏิวัติรูปแบบการแสดงตัวตนด้วยการใช้รูปภาพและการระบุตัวตนที่ชัดเจนขึ้น ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเริ่มเปลี่ยนผ่านจากโลกกายภาพสู่โลกดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้สื่อสังคมออนไลน์กลายเป็นปัจจัยที่ห้าของเยาวชนไทย คือการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีโครงข่าย และการแพร่หลายของสมาร์ทโฟน (Smartphone) ที่ทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นได้แบบเรียลไทม์ การเกิดขึ้นของแพลตฟอร์มที่เน้นเนื้อหาภาพและวิดีโอสั้นอย่าง Instagram และ TikTok ในช่วงเวลาต่อมา ไม่เพียงแต่เปลี่ยนวิธีการบริโภคสื่อ แต่ยังสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม" (Participatory Culture) ที่เยาวชนไม่ได้เป็นเพียงผู้รับสาร แต่กลายเป็นผู้สร้างเนื้อหา (Content Creator) เอง ความเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้ขอบเขตระหว่างพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่สาธารณะพร่าเลือนลง และเริ่มส่งผลกระทบเชิงโครงสร้างต่อรูปแบบความสัมพันธ์ในครอบครัวและกลุ่มเพื่อนอย่างมีนัยสำคัญ

ในปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์ได้กลายเป็นพื้นที่หลักในการสร้างอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) ของเยาวชนไทย โดยมีสถิติการใช้งานติดอันดับต้นๆ ของโลก อย่างไรก็ตาม การเติบโตที่รวดเร็วนี้ได้นำมาซึ่งความท้าทายใหม่ ๆ ในมิติความสัมพันธ์ เช่น ภาวะความโดดเดี่ยวในโลกความเป็นจริงแต่พลุกพล่านในโลกออนไลน์ หรือปัญหาการเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison) ที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต ประวัติความเป็นมาของสื่อสังคมออนไลน์ในไทยจึงไม่ใช่เพียงเรื่องของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แต่เป็นจดหมายเหตุความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมศาสตร์ที่สะท้อนถึงการปรับตัวของคนรุ่นใหม่ท่ามกลางกระแสธารของโลกาภิวัตน์ดิจิทัลที่ไม่อาจย้อนกลับได้

คำสำคัญ : สื่อสังคมออนไลน์, เยาวชนไทย, ความสัมพันธ์ทางสังคม, สังคมดิจิทัล,ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

Abstract

The evolution of social media in Thailand has an interesting beginning, expanding from limited communication to becoming a crucial social infrastructure over the past two decades. In the early days, social relationships among Thai youth in the virtual world were formed through discussion platforms (webboards) like Pantip or Dek-D and chat programs like MSN Messenger, which primarily focused on text-based interaction. Later, around 2007, the arrival of Hi5 and Facebook revolutionized

self-expression through the use of images and clearer identification, resulting in a full transition of social relationships from the physical to the digital world. The key drivers that made social media an essential element for Thai youth were the leap in network technology and the widespread adoption of smartphones, enabling real-time access to information. The emergence of platforms focusing on short-form images and videos, such as Instagram and TikTok, later not only changed how media is consumed but also created a "participatory culture" where youth were not merely recipients of information but became content creators themselves. This change has blurred the boundaries between private and public spaces and has begun to significantly impact the structural patterns of relationships within families and peer groups.

Currently, social media has become the primary platform for shaping the social identity of Thai youth, ranking among the top in the world in terms of usage. However, this rapid growth has brought new challenges in relational dimensions, such as isolation in the real world while being bustling online, or the problem of social comparison leading to mental health issues. Therefore, the history of social media in Thailand is not just about technological advancement, but a chronicle of behavioral changes reflecting the adaptation of the younger generation amidst the irreversible tide of digital globalization.

Keywords : Social Media, Thai youth, Social Relationships, Digital Society, Social Interaction

บทนำ

ความสัมพันธ์ทางสังคมไทยเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้พฤติกรรมของเยาวชนในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่เยาวชนมีการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างรวดเร็วทำให้เยาวชนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมากขึ้นไม่ว่าจะเกิดในครอบครัวไปสู่ในโรงเรียนกับการสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาค่านิยมความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนไทยในปัจจุบัน ตั้งอยู่บนจุดตัดระหว่างค่านิยมดั้งเดิมที่เน้นระบบอาวุโสและความผูกพันในสถาบันครอบครัว กับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มาพร้อมกับเสรีภาพทางความคิดและการสื่อสารไร้พรมแดน เยาวชนไทยเปรียบเสมือนกลุ่มประชากรที่กำลังเผชิญกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมอย่างรุนแรง โดยเฉพาะการนิยามความหมายของกลุ่มทางสังคมที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงโรงเรียนหรือบ้านอีกต่อไป แต่ขยายขอบเขตไปสู่พื้นที่เสมือนจริงที่ซึ่งการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน (Peer Acceptance) และการสร้างตัวตนในโลกออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพและทัศนคติ พลวัตเหล่านี้ส่งผลให้รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีความสลับซับซ้อน มีความเฉพาะกลุ่มมากขึ้น และสะท้อนถึงการแสวงหาความเป็นอิสระควบคู่ไปกับการต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนเองเลือกสรรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนไทยยังเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ทั้งในมิติของช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ที่ขยายตัวชัดเจนขึ้นจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกัน และการเปลี่ยนแปลงของสถาบันทางสังคมหลักที่ลดทอนบทบาทในการขัดเกลาทางสังคมลง ความเข้าใจถึงกลไกการสร้างความสัมพันธ์ การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างเครือข่ายทางสังคมของเยาวชนจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์แนวโน้มสังคมไทยในอนาคต บทความฉบับนี้จึงมุ่งประเด็นไปที่การวิเคราะห์องค์ประกอบที่หล่อหลอมความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชน เพื่อให้เห็นถึงภาพสะท้อนของความผูกพันในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งจะเป็นฐานรากสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงทางจิตสังคมของทรัพยากรมนุษย์ในระดับประเทศต่อไป

การสื่อสารระหว่างบุคคล

การสื่อสารระหว่างบุคคล คือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาจใช้การพูด การเขียน ภาษากาย หรือสื่ออื่น ๆ การสื่อสารลักษณะนี้ช่วยสร้างความเข้าใจอันดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว โรงเรียน หรือสถานที่ทำงาน (สุรพล วิรุฬห์ศรี, 2563 : 25-27) การสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการรับฟังอย่างตั้งใจ ความชัดเจนของสาร และความเหมาะสมกับบริบท หากผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถเข้าใจกันได้ดี จะช่วยให้การทำงานร่วมกันและการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น (สมคิด บางโม, 2562 : 40-42) กล่าวว่า การใช้สื่อสาร

ระหว่างบุคคลต้องเลือกตัดสินใจการใช้สื่อที่แตกต่างให้เหมาะสมกบเนื้อหาที่จะนำเสนอและมีความเป็นมัลติมีเดียที่ทันสมัย (Multimedia) ต้องคำนึงถึงช่องทางเครื่องมือที่จะใช้จะทำเพื่อให้มีการโต้ตอบกับผู้รับสาร และมีเครื่องมือให้ผู้รับสารสามารถเลือกรับข่าวสารให้ทันสมัยไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ตดีขึ้น

สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line Facebook YouTube Twitter Instagram จัดเป็นสื่อใหม่ (New Media) ที่พัฒนาขึ้นบนเครือข่ายอินเตอร์เน็ต มีคุณสมบัติหรือลักษณะดังนี้

1. เป็นสื่อที่ต่างจากสื่อเดิมที่เป็นการสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) หรือแพร่กระจายข่าวสารแบบทางเดียว (One-to-Many) เป็นการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) หรือการสนทนาที่สามารถมีผู้เข้าร่วมได้หลายๆคน (Many-to-Many)

2. สะดวกต่อการพกพา (Compactable), รวดเร็ว (Speed of Communication), ไร้พรมแดน (Absence of Boundaries) และเป็นดิจิทัล (Digitalization)

3. เป็นสื่อที่เปลี่ยนผู้คนจากผู้บริโภคเนื้อหาเป็นผู้ผลิตเนื้อหา เปิดโอกาสให้ทุกคน สามารถเป็นผู้ผลิตและผู้ส่งสาร ส่งไปได้ทั้งในและต่างประเทศอยางไร้พรมแดนไม่มีขอบเขต

4. เป็นสื่อที่แพร่กระจายด้วยปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้การแพร่กระจายข่าวสารเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปจนถึงประเด็นที่เป็นทอล์คออฟ เดอะ ทาวน์ (Talk of the Town) ทำได้ง่ายขึ้นโดยเกิดจากการแบ่งปันเนื้อหา (Content Sharing)

การสื่อสารทางสังคมยุคความปกติใหม่

สมัยก่อนถ้าเรามามองดูพีอาร์ในยุคก่อนก็จะพบว่า การประชาสัมพันธ์ให้ก้าวไกลเป็นการสื่อมวลชน มีผู้รับข่าวสาร พอโลกดิจิตอลมา สื่อดั่งเดิม ก็ยังคงอยู่ แต่ขณะเดียวกันจะมีการเกิดขึ้นของสื่อใหม่ ๆ มากมายสื่อภาคประชาชนก็ดี หรือว่าสื่อดั้งเดิม เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ที่อพยพจากแพลตฟอร์มเดิมสู่แพลตฟอร์มออนไลน์มากขึ้น แต่สิ่งที่ยังคงสำคัญตลอดและต่อเนื่องคือการจัดการเนื้อหา ไม่ว่าการสื่อสารจะเป็นช่องทางใด สิ่งสำคัญที่สุดก็คือเนื้อหา ยุคนี้พอคนสามารเข้าถึงสื่อออนไลน์มากขึ้น คนมีส่วนร่วมกับการบริโภคข่าวสารมากขึ้น ซึ่งต่างจากเดิม อาจจะมีข่าวเรื่องของมาตรการเรื่องการกระตุ้นเศรษฐกิจ แต่เดิมคนอาจสนใจเฉพาะกลุ่ม แต่ตอนนี้นั้นกระทบกับทุกคน คนบริโภคข่าวสารก็จะมีจำนวนมากขึ้น การบิหารจักการเนื้อหาให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้รับสื่อจึงมีความสำคัญเหมือนเดิมอยู่ เพียงแต่รูปแบบจะต้องเร้าใจมากขึ้น จึงดึงดูดคนมากขึ้น เข้าใจง่ายมากขึ้นและเป็นทางการน้อยลงแบบนี้เป็นต้น

ที่ผ่านมาประเทศไทยประสบปัญหาและสถานการรณ์หลายอย่างที่เกิดขึ้นกระทันหัน การเปลี่ยนโลกธุรกิจได้ก่อให้เกิดความหลากหลายเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของโลกที่สมัยเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสภาพสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตลอดจนการพฤติกรรมของผู้บริโภค นำมาซึ่งผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในการติดต่อดำเนินธุรกิจ และอย่างบ่อยครั้งก็ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้อยู่เสมอ ความขัดแย้งต่าง ๆ เหล่านี้ได้พัฒนากลายเป็นประเด็นปัญหาและลุกลามจนทำให้เกิดภาวะวิกฤต ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์วางระเบิดใจกลางเมือง ณ สี่แยกราชประสงค์ เหตุการณ์น้ำท่วมในปี 2554 เหตุการณ์ กู้ภัย 13 ชีวิตทีมหมูป่าติดถ้ำหลวง เป็นต้น บอกให้เห็นว่าการสื่อสารทางสังคมในยุคปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของชีวิตคนเรามากขึ้น (คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2565 : 138)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตและการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ แนวคิด ความปกติใหม่ (New Normal) จึงถูกนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมและวิถีชีวิตที่สังคมต้องปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในมิติของการสื่อสารทางสังคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงผู้คน ข่าวสาร และเทคโนลียีความสัมพันธ์ในสังคมยุคปัจจุบัน

การสื่อสารทางสังคมในยุคความปกติใหม่มีลักษณะเด่นคือ การพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อออนไลน์มากขึ้น การสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face-to-face communication) ลดลง ขณะที่การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แอปพลิเคชันการประชุมทางไกล และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ กลายเป็นช่องทางหลักในการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน การศึกษาหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวของสังคมต่อข้อจำกัดด้านพื้นที่ เวลาและความปลอดภัยด้านสุขภาพ (ธนชาติ นุ่มนนท์, 2563 : 15-17)

นอกจากนี้ การสื่อสารทางสังคมยุคความปกติใหม่ยังส่งผลต่อรูปแบบการรับรู้ข่าวสารของประชาชน โดยสื่อดิจิทัลทำให้ข้อมูลข่าวสารแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม ความรวดเร็วนี้ก็มาพร้อมกับปัญหาข่าวปลอม (Fake news) และข้อมูลที่ขาดการตรวจสอบ ส่งผลให้ผู้รับสารจำเป็นต้องมีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) มากขึ้น เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนนำไปใช้หรือเผยแพร่ต่อ (สุภางค์ จันทวานิช, 2564 : 42-44)

ในมิติของความสัมพันธ์ทางสังคม การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ช่วยให้ผู้คนสามารถรักษาความสัมพันธ์ได้ แม้จะอยู่ห่างไกลกันทางกายภาพ แต่ขณะเดียวกันก็อาจลดความลึกซึ้งของปฏิสัมพันธ์และความเข้าใจทางอารมณ์ การสื่อสารที่ขาดภาษากายและบริบทแวดล้อมอาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตีความสาร ดังนั้น การสื่อสารทางสังคมยุคความปกติใหม่จึงต้องอาศัยความระมัดระวัง ความรับผิดชอบ และจริยธรรมในการสื่อสารมากยิ่งขึ้น (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2563 : 88-90)

สรุปการสื่อสารทางสังคมยุคความปกติใหม่เป็นผลจากการปรับตัวของสังคมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ เทคโนโลยี และวิถีชีวิต แม้ว่าสื่อดิจิทัลจะช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มโอกาสในการสื่อสาร แต่ก็สร้างความท้าทายใหม่ ๆ ที่สังคมต้องเรียนรู้และจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อให้การสื่อสารยังคงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม

เยาวชนไทยกับบทบาทในสังคมยุคใหม่

เยาวชนไทยถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นกลุ่มที่มีความคิดสร้างสรรค์และพลังในการขับเคลื่อนสังคมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา นวัตกรรม หรือกิจกรรมชุมชน การให้โอกาสเยาวชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนานโยบายต่าง ๆ จะช่วยสร้างสังคมที่มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของของประชาชนได้ดียิ่งขึ้นในปัจจุบัน เยาวชนไทยเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น การแข่งขันทางการศึกษา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และปัญหาสังคมยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนให้เยาวชนมีทักษะทางดิจิทัล ความคิดเชิงวิเคราะห์ และความสามารถในการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้พวกเขาพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถเป็นผู้นำในอนาคตที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการศึกษา การส่งเสริมทักษะอาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง จึงเป็นเรื่องจำเป็น เพื่อให้เยาวชนไทยเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างประเทศอย่างสร้างสรรค์เด็กยุคดิจิทัล (Digital generation) หมายถึง เด็กที่เกิดในช่วงปลาย ศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา (ตั้งแต่ปี ค.ศ.1995) โดยเฉพาะเด็กที่เกิดตั้งแต่ปี ค.ศ.2000 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่วงที่มีการพัฒนาของสื่อดิจิทัลอย่างรวดเร็ว จึงเรียกเด็กกลุ่มนี้ อีกอย่างว่า digital native (ชนพื้นเมืองดิจิทัล) หมายถึง เด็กที่เติบโตและคุ้นเคยกับเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาตั้งแต่ เกิดในอีกมุมมองหนึ่งได้ อ้างอิงแนวคิดของเอียน จูคส์ นักการศึกษาชาวแคนาดา ผู้แต่งหนังสือเรื่อง understanding the digital generation เกี่ยวกับเด็กในยุคดิจิทัล ว่าลักษณะของเด็ก ยุคดิจิทัลเป็นผลจากวิถีการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลตั้งแต่วัยเด็ก นั่นคือเด็กยุคนี้จะมีความจำเกี่ยวกับภาพ (Visual memory) และการหรือประมวลผลข้อมูลจากภาพได้ดีกว่าข้อความตัวหนังสือสามารถ แยกแยะข้อมูลภาพและเสียงได้ดีกว่าคนยุคก่อน ชอบมองภาพที่มีสีสันสุดใสที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจมากกว่าได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ความสัมพันธ์ทางสังคม

คำว่า **สังคม** หมายถึง การเป็นอยู่ที่ดีต่อกันมีในการอยู่ในสังคมหรือการใช้ชีวิตในสังคมต่อกันอย่างมีความสุข คนเราไม่ว่าจะอยู่อย่างไรในครอบครัวหรือความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตทางสังคม มนุษย์แสดงออกถึงธรรมชาติของตนโดยการสร้างและสร้างองค์กรขึ้นใหม่ ซึ่งชี้นำและควบคุมพฤติกรรมของพวกเขาในหลากหลายวิธี สังคมปลดปล่อยและจำกัดกิจกรรมของมนุษย์ และเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนและความต้องการในการดำรงชีวิต สังคมเป็นระบบของการใช้และขั้นตอนของอำนาจและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแบ่งแยกการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์และเสรีภาพ ระบบที่เปลี่ยนแปลงนี้ เราเรียกว่าสังคม และมันก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (MacIver and Page, 1965 : 5-6) สังคมดำรงอยู่ได้ก็ต่อเมื่อสิ่งมีชีวิตทางสังคม ประพฤติ ต่อกันในลักษณะที่กำหนดโดยการยอมรับซึ่งกันและกันมนุษย์ไม่อาจอยู่รอดได้หากปราศจากสังคม และสังคมก็ไม่อาจดำรงอยู่ได้ หากปราศจากสมาชิก อย่างไรก็ตามอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างปัจเจกชนกับสังคมได้ เราอาจจินตนาการได้ว่าระบบสังคมจะทำงานได้ดีขึ้น เมื่อมีอำนาจ

ควบคุมสมาชิกแต่ละคนอย่างมาก แต่ในขณะเดียวกัน นี่ก็เป็นทั้งข้อดีและข้อเสียสำหรับสมาชิกของระบบนั้น ในทำนองเดียวกัน การแข่งขันกับสังคมอื่น ๆ อาจทำให้ระบบสังคมแข็งแกร่งขึ้น ในขณะเดียวกันก็ทำให้สมาชิกอ่อนแอลงได้หรือไม่ แนวคิดนี้ถูกกล่าวถึงโดยรุสโซ (ค.ศ.1769) ซึ่งเชื่อว่าเรามีชีวิตอยู่ได้ดีกว่าในสภาพธรรมชาติเดิมมากกว่าภายใต้อารยธรรม และด้วยเหตุนี้เขาจึงมองอารยธรรมกรีกโบราณในแง่ลบกว่าคนร่วมสมัยของเขา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกชนกับสังคมเป็นปัญหาที่น่าสนใจและซับซ้อนในเวลาเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่า ยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัดสำหรับปัญหานี้ ไม่มีนักสังคมวิทยาคนใดได้สามารถให้คำตอบที่สมบูรณ์แบบได้แนวทางแก้ไขความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายที่จะเป็นที่น่าพอใจและน่าเชื่อถืออย่างยิ่ง โดยการลดความขัดแย้งลงระหว่างทั้งสองให้เหลือน้อยที่สุด และโดยการแสดงให้เห็นถึงวิธีที่ทั้งสองจะส่งเสริมการเติบโตที่ดีของกันและกัน อริสโตเติลได้พิจารณาปัจเจกบุคคลจากมุมมองของรัฐเท่านั้น และเขาต้องการให้ปัจเจกบุคคลเข้ากับกลไกของรัฐและสังคม เป็นที่ชัดเจนว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและสังคมนั้นใกล้ชิดกันมาก ดังนั้น ในที่นี้เราจะมาอภิปรายแบบจำลองสามแบบของความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและสังคมของบุคคลที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ดีต่อกันในด้านการบุคคลนั้น ๆ

ความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพ ความคิด และการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน เยาวชนถือเป็นช่วงวัยแห่งการเรียนรู้ การปรับตัว และการค้นหาตัวตน ความสัมพันธ์ที่เยาวชนมีต่อครอบครัว เพื่อน โรงเรียน ชุมชน และสังคมรอบข้าง ล้วนมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติที่ติดตัวไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ประการแรก ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่เยาวชนได้เรียนรู้เรื่องความรัก ความเอื้ออาทร ความรับผิดชอบ และระเบียบวินัย หากครอบครัวมีความอบอุ่น เปิดโอกาสให้เยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้เยาวชนกล้าแสดงออกอย่างความสามารถเหมาะสม และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้ ในทางตรงกันข้าม หากขาดความเข้าใจหรือการดูแลที่เหมาะสม อาจส่งผลให้เยาวชนรู้สึกโดดเดี่ยวและแสวงหาการยอมรับจากแหล่งอื่นที่ไม่เหมาะสม

ประการที่สอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนมีบทบาทอย่างมากในชีวิตเยาวชน เพื่อนเป็นกลุ่มสังคมที่เยาวชนใช้เวลาอยู่ด้วยมากที่สุด และเป็นแหล่งเรียนรู้ทางสังคมที่สำคัญ การมีเพื่อนที่ดีช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การช่วยเหลือเกื้อกูล การทำงานเป็นทีม และการเคารพความแตกต่าง อย่างไรก็ตาม หากเยาวชนอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ชักนำไปในทางที่ไม่เหมาะสม อาจนำไปสู่พฤติกรรมเสี่ยง เช่น การใช้สารเสพติด ความรุนแรง หรือการละเมิดกฎระเบียบของสังคม ดังนั้น การเลือกคบเพื่อนและการมีวิจารณญาณจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อความต้องการอีกประการที่สาม ความสัมพันธ์ในสถานศึกษา โรงเรียนและครูมีบทบาทในการหล่อหลอมเยาวชนทั้งด้านความรู้และคุณธรรม ครูที่เข้าใจและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมจะช่วยให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ มีระเบียบวินัย และรู้จักอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเคารพซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนยังช่วยเสริมสร้างทักษะทางสังคมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในยุคปัจจุบัน ความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนยังขยายไปสู่โลกออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้เยาวชนสามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันก็มีความเสี่ยง เช่น การเสพข้อมูลที่ไม่เหมาะสม การกลั่นแกล้งทางออนไลน์ และการขาดปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า เยาวชนจึงควรใช้สื่อออนไลน์อย่างมีสติและรู้เท่าทัน

1. ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovations Theory) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นจากการยอมรับและแพร่กระจายของนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีใหม่ เยาวชนมักเป็นกลุ่มแรกที่ยอมรับและนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ (Early Adopters) ทำให้พฤติกรรมและค่านิยมของพวกเขาส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับสังคมไปสู่เพื่อนๆ

2. ทฤษฎีโครงสร้างและการกระทำ (Structuration Theory) พฤติกรรมของบุคคล (รวมถึงเยาวชน) ไม่ได้ถูกกำหนดโดยโครงสร้างทางสังคมเท่านั้น แต่บุคคลเองก็สามารถสร้างหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเหล่านั้นได้ การมีส่วนร่วมในสื่อดิจิทัล ช่วยให้เยาวชนมีบทบาทในการสร้างสรรค์หรือท้าทายโครงสร้างสังคมที่ดีมากขึ้นหรือแม้แต่อยู่ร่วมสังคมกับเพื่อน ๆ

3. ทฤษฎีทุนทางสังคม (Social Capital Theory) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเครือข่ายสังคมช่วยเสริมสร้างทุนทางสังคม ซึ่งสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและโอกาสทางสังคม เยาวชนสามารถสร้างเครือข่ายในโลกออนไลน์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของสังคมไม่ว่าจะใช้การสื่อสารเทคโนโลยีหรือเครือข่ายเยาวชนต่างประเทศ

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) เยาวชนเรียนรู้พฤติกรรมผ่านการสังเกตและเลียนแบบบุคคลหรือเนื้อหาในสื่อดิจิทัล ความสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้มีอิทธิพล (Influencers) ในสังคมออนไลน์ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ได้แก่

4.1 การเลียนแบบแฟชั่นและไลฟ์สไตล์จาก Influencers

4.2 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริโภคสินค้าจากสื่อออนไลน์

5. ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านทางสังคมและเทคโนโลยี (Technological Determinism) เทคโนโลยีเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพฤติกรรมของมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น โซเชียลมีเดีย และ AI ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและวิธีคิดของเยาวชน เช่น การใช้สมาร์ทโฟนที่เปลี่ยนวิถีชีวิตและการสื่อสาร หรือการเสพข้อมูลแบบเรียลไทม์ที่เปลี่ยนวิธีการเรียนรู้

6. ทฤษฎีโลกาภิวัตน์ (Globalization Theory) เยาวชนในยุคดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งช่วยให้พวกเขาเข้าถึงข้อมูลและวัฒนธรรมจากทั่วโลก ทำให้เกิดวัฒนธรรมผสมผสาน (Hybrid Culture) และเกิดการแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรม เช่น การรับชมซีรี่ส์ต่างประเทศและเลียนแบบวัฒนธรรม การสนับสนุนแคมเปญระดับโลกหรือการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (พระครูสุตสารบัณฑิต (จำนง ผมไผ่), 2567 : 51-53)

สรุปความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สังคม ครอบครัว โรงเรียน และตัวเยาวชนเองควรร่วมมือกันส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจ และเกื้อกูลกัน เพื่อให้เยาวชนสามารถพัฒนาตนเองอย่างสมดุล และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนไทย

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยีในแต่ละยุคสมัย จากสังคมดั้งเดิมที่เน้นชุมชนและครอบครัวเป็นศูนย์กลาง สู่สังคมสมัยใหม่และสังคมดิจิทัลที่มีการติดต่อสื่อสารอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ บทบาท และอัตลักษณ์ของเยาวชนไทยอย่างเห็นได้ชัดในสังคมไทยดั้งเดิม เยาวชนเติบโตภายใต้ระบบครอบครัวขยายและชุมชนเป็นหลักการมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นผ่านการช่วยเหลืองานบ้าน งานเกษตร และกิจกรรมทางศาสนา เช่น งานบุญและประเพณีท้องถิ่น วัดและโรงเรียนวัดทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการถ่ายทอดค่านิยมทางสังคม โดยเน้นความเคารพผู้ใหญ่ ความสามัคคี และการพึ่งพาอาศัยกัน (สุพัตรา สุภาพ, 2554 : 23-25) เมื่อสังคมไทยเข้าสู่ช่วงการพัฒนาและการขยายตัวของเมือง ระบบการศึกษาแบบสมัยใหม่มีบทบาทสำคัญมากขึ้น เยาวชนเริ่มใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนและกับกลุ่มเพื่อน ทำให้ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมขยายจากครอบครัวไปสู่กลุ่มเพื่อนและสถาบันการศึกษา อิทธิพลจากวัฒนธรรมตะวันตกผ่านสื่อมวลชน เช่น วิทยุและโทรทัศน์ ส่งผลต่อค่านิยมและพฤติกรรมของเยาวชน (อุดม โอษฐ์พิทักษ์, 2548 : 41-44) ในยุคโลกาภิวัตน์และยุคดิจิทัล อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของเยาวชนอย่างมาก การสื่อสารไม่จำกัดอยู่เพียงการพบปะโดยตรง แต่ขยายไปสู่โลกออนไลน์ เยาวชนสามารถสร้างเครือข่าย แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในประเด็นทางสังคมได้กว้างขวางยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ปฏิสัมพันธ์รูปแบบใหม่นี้ก็นำมาซึ่งความท้าทาย เช่น ความสัมพันธ์ที่ไม่มั่นคง ความกดดันทางสังคม และปัญหาการใช้สื่ออย่างไม่เหมาะสม (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560 : 67-70)

สรุปปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนไทยได้พัฒนาจากความสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าในชุมชน สู่ความสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคมที่หลากหลายและไร้พรมแดน แม้รูปแบบจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย แต่ค่านิยมพื้นฐานของสังคมไทย เช่น ความเอื้อเฟื้อและการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพซึ่งกันและกัน ยังคงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สังคมดิจิทัล

สังคมดิจิทัล คือ สภาพสังคมที่เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์เคลื่อนที่และระบบสารสนเทศ ได้ฝังตัวอยู่ในกิจกรรมทุกด้านของชีวิตมนุษย์ ทำให้วิธีการสื่อสาร ทำงาน เรียนรู้ และบริโภคข้อมูลเปลี่ยนไปอย่างลึกซึ้ง โดยเทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยสร้างโอกาสใหม่ในด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และการบริหารจัดการภาครัฐ พร้อมทั้งท้าทายแนวทางในการจัดการกับความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและผลกระทบเชิงสังคมที่ตามมา ดังนั้น สังคมดิจิทัลไม่เพียงเป็นเรื่องของเครื่องมือเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของมนุษย์และระบบสังคมให้สามารถดำเนินชีวิต

และพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพในยุคดิจิทัลเช่น (สำนักงานสถิติแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง, 2566 : 82-24) การเข้าใจดิจิทัลและการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญของสังคมดิจิทัล (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2566 : 23) ได้บัญญัติคำว่า Social Media ว่า สื่อสังคม หมายถึง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปสามารถมีส่วนร่วมในการสร้าง แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร และเนื้อหาต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ โดยสื่อสังคมเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นบริการที่ดำเนินการโดยบริษัทเอกชน และให้บริการผ่านเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ของตนเอง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554 : 27)

สื่อสังคมออนไลน์ คือ สื่อดิจิทัล หรือซอฟต์แวร์ที่ทำงานอยู่บนพื้นฐานของระบบเว็บ หรือเว็บไซต์บนอินเตอร์เน็ตที่เป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติการทางสังคมเพื่อทำให้ผู้ใช้ในโลกออนไลน์สามารถแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ทั้งข้อความ ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหวกับคนที่อยู่ในสังคมเดียวก่อนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 10 รวมถึงการใช้ประโยชน์ร่วมกันในสังคมมนุษย์ เช่น การติดต่อสื่อสาร การแบ่งปันความรู้การจัดการความรู้ เป็นต้น

คุณสมบัติของสื่อสังคมออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เช่น Line, Facebook, YouTube, Twitter, Instagram จัดเป็นสื่อใหม่ (New Media) ที่พัฒนาขึ้นบนเครือข่ายอินเตอร์เน็ต มีคุณสมบัติหรือลักษณะดังนี้

1. เป็นสื่อที่ต่างจากสื่อเดิมที่เป็นการสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) หรือ แพร่กระจายข่าวสารแบบทางเดียว (One-to-Many) เป็นการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) หรือการสนทนาที่สามารถมีผู้เข้าร่วมได้หลาย ๆ คน (Many-to-Many)

2. สะดวกต่อการพกพา (Compactable) รวดเร็ว (Speed of Communication) ไร้พรมแดน (Absence of Boundaries) และเป็นดิจิทัล (Digitalization)

3. เป็นสื่อให้การเปลี่ยนแปลงจากการที่ผู้คนได้บริโภคสื่อสารการผลิตออกมาให้เนื้อหาเร็วขึ้นและ เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเป็นผู้ผลิตและผู้ส่งสาร ส่งไปได้ทั้งในและต่างประเทศอย่างไร้พรมแดน

4. เป็นสื่อที่แพร่กระจายด้วยปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้การแพร่กระจายข่าวสารเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปจนถึงประเด็นที่เป็นทอล์ค ออฟ เดอะ ทาวน์ (Talk of the Town) ทำได้ง่ายขึ้นโดยเกิดจากการแบ่งปันเนื้อหา (Content Sharing) (อรวรรณ วงศ์แก้วโพธิ์ทอง, 2554 : 63-69)

ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์

สื่อสังคมออนไลน์ที่ใช้งานในปัจจุบันแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Online Social Network) หมายถึง การสร้างกลุ่ม เพื่อนหรือกลุ่มสังคม (Social Community) เอาไว้ติดต่อพูดคุยและอัพเดทข่าวสารของกันและกัน อาจแบ่งสื่อสังคมออนไลน์ประเภทนี้ได้เป็น 2 ชนิด ได้แก่

1.1 Social Networking แพลตฟอร์มหรือระบบบนอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้ผู้คนสามารถเชื่อมต่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ เช่น กลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นกลุ่มสังคม เพื่อให้ผู้ใช้แลกเปลี่ยนความสนใจ ข่าวสาร หรือกิจกรรมของกนและกัน รวมถึงเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะและแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ การเมือง การศึกษา ความบันเทิง ตัวอย่างของสื่อสังคมออนไลน์ประเภทนี้ เช่น Facebook YouTube Instagram DLTV ทรูปลูกปัญญา เว็บไซต์ Wikipedia เว็บไซต์ Google เว็บไซต์ E-mail / G-mail เป็นต้น

1.2 Micro Blog หรือที่เรียกกันว่าา บล็อกจิ๋ว เป็นรูปแบบหนึ่งของ Blog ที่จำกัดของข้อความที่เขียน ผู้ใช้สามารถเขียนข้อความได้สั้น ๆ ประมาณครั้งละ 240 ตัวอักษร ที่เรียกว่า status หรือ notice เพื่อแสดงสถานะของตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่หรือแจ้งข่าวสารต่างๆ แก่กลุ่มเพื่อนในสังคมออนไลน์ เช่น Twitter เป็นต้น

2. การสนทนาออนไลน์ หรือแช็ท (Chat) หมายถึง การพิมพ์ข้อความโต้ตอบกนไปมา ในลักษณะประโยคต่อประโยค ปัจจุบันนอกจากการพิมพ์ข้อความ ยังสามารถพูดคุยแบบเห็นหน้าและได้ยินเสียง โปรแกรมแช็ทที่เป็นที่นิยม เช่น Line, WeChat, และ WhatsApp เป็นต้น

3. การแสดงความคิดเห็นหรือพูดคุยผ่านกระดานข่าว หรือเว็บบอร์ด (web board) หมายถึง การโพสต์กระทู้หรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ลงบนเว็บไซต์ในรูปแบบของเว็บ บอร์ดที่ผู้ใช้สามารถแลกเปลี่ยนทัศนะใน

เรื่องที่สนใจ เช่น สินค้าหรือบริการ ประเด็นข่าว ประเด็น สาธารณะทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม กีฬา หรือประเด็นฮอตฮิตของสังคมในขณะนั้น เว็บไซต์ที่เป็นที่นิยม เช่น Pantip, Epinions เป็นต้น

4. การแบ่งปันภาพ แฟ้มข้อมูล หรือวิดีโอ (Media Sharing) หมายถึง การอัพโหลด (Upload) รูปภาพ แฟ้มข้อมูล หรือวิดีโอเพื่อแบ่งปันให้กับสมาชิก หรือเผยแพร่ต่อสาธารณชน ซึ่งปัจจุบันได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเว็บไซต์ที่ให้บริการวิดีโอ ออนไลน์ทั้งหนัง เพลง ละคร และรายการสาระและบันเทิงอื่น ๆ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เนื่องจากผู้ใช้สามารถเลือกชมเนื้อหาได้ตามความต้องการและตามเวลาที่ตนสะดวก ไม่ถูกจำกัดด้วยผังรายการ เหมือนสื่อวิทยุโทรทัศน์ ตัวอย่างเว็บไซต์ที่เป็น Media sharing เช่น Youtube Multiply เป็นต้น

5. การแบ่งปันทัศนะผ่านบทความหรือบันทึกส่วนตัวในบล็อก (Blogs/WeBlogs) หมายถึง รูปแบบของเว็บไซต์หรือพื้นที่บนอินเทอร์เน็ตที่ใช้สำหรับเผยแพร่ข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์ หรือความรู้ของผู้เขียน โดยเนื้อหามักถูกนำเสนอเป็นเรื่อง ๆ เรียงลำดับตามเวลา และเปิดโอกาสให้ผู้อ่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือโต้ตอบกับผู้เขียนได้เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความสามารถด้านต่าง ๆ เผยแพร่ความรู้ผานบทความหรือบันทึกส่วนตัว โดยสามารถแบ่งปันให้บุคคลอื่น ๆ เข้าไปอ่าน หรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ เช่น Exteen, Bloggang Wordpress และ Bloggerเป็นต้น

6. การสืบค้นข้อมูล (Search) กระบวนการสืบค้นข้อมูล ข่าวสาร หรือเนื้อหาที่ต้องการจากแหล่งข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะจากระบบคอมพิวเตอร์หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผ่านการใช้คำสำคัญ คำค้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม การศึกษา ซึ่งผู้ใช้สามารถเขียนหรือแก้ไขข้อมูลได้อย่างอิสระ เช่น เว็บไซต์ Wikipedia, เว็บไซต์ Google, เว็บไซต์ E-mail /Gmailเป็นต้น (ณิชกุล เสนาวงษ์, 2564 : 15-17)

บทสรุป

ในยุคดิจิทัลได้เข้ามามีผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ต่อความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนนัยสำคัญเป็นปรากฏการณ์ที่มีความย้อนแย้งในตัวเอง (Paradox) แม้ว่าเทคโนโลยีจะช่วยทลายกำแพงด้านระยะทางและเพิ่มโอกาสในการสร้างเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขวางขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ลดทอนคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์ในโลกความเป็นจริงลงอย่างเห็นได้ชัดการที่เยาวชนไทยใช้เวลาส่วนใหญ่ในพื้นที่เสมือนจริงส่งผลให้ทักษะการสื่อสารแบบเผชิญหน้าอ่อนแอลง และเกิดภาวะการพึ่งพิงการยอมรับจากสังคมออนไลน์ (Online Validation) มากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่ความเปราะบางทางอารมณ์และปัญหาความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดภายในครอบครัวเนื่องจากความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและช่องว่างระหว่างวัยการก้าวข้ามความท้าทายนี้ เยาวชนไทยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) ที่ไม่ใช่เพียงแค่ทักษะการใช้งาน แต่รวมถึงความสามารถในการวิพากษ์และรู้เท่าทันผลกระทบของสื่อที่มีต่อจิตใจและความสัมพันธ์ ขณะที่สถาบันครอบครัวและสถานศึกษาควรปรับบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้ชี้แนะและร่วมสร้างกติกาในการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ การสร้างสมดุลระหว่าง โลกหน้าจอ และโลกหน้าจริง จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้ความสัมพันธ์ทางสังคมของเยาวชนไทยมีความมั่นคงและยั่งยืน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลที่ทวีความรุนแรงและซับซ้อนขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2566). **Smart social media : รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **รายงานสถานการณ์เยาวชนไทยในยุคดิจิทัล.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์การศึกษา.

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2565). **มนุษย์กับสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณิชกุล เสนาวงษ์. (2564) **การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของคนเจนเนอเรชั่นแซดในยุค New Normal ในกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.

ธนชาติ นุ่มนนท์. (2563). **การปรับตัวของสังคมไทยในยุคโควิด-19**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูสุตสารบัณฑิต (จำนง ผมไผ). (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพฤติกรรมของเยาวชนในยุคดิจิทัล. **วารสารกวีวานพะเยา**, 1 (1), 44-55.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **ศัพท์บัญญัติเทคโนโลยีสารสนเทศ.** กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
วรากรณ์ สามโกเศศ. (2563). **สังคมไทยกับความปกติใหม่.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). **สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
สำนักงานสถิติแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง. (2566). **รายงานสถานภาพการเข้าใจดิจิทัลของประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.)
สุรพล วิรุฬห์ศรี. (2563). **การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สุภางค์ จันทวานิช. (2564). **การสื่อสาร สื่อใหม่ และการรู้เท่าทันสื่อ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สมคิด บางโม. (2562). **หลักการสื่อสารระหว่างบุคคล.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
สุพัตรา สุภาพ. (2554). **สังคมวิทยา.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
อรวรรณ วงศ์แก้วโพธิ์ทอง. (2554). Social Media เครื่องมือเพิ่มศักยภาพทางธุรกิจ. **วารสารนักบริหาร**, 30 (4), 63-69.
อุดม โอษฐ์พิทักษ์**.** (2548). **สังคมและวัฒนธรรมไทย.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
MacIver and Page (1965). **Society**. Macmillan and Company, London.

วิกฤตการณ์ทางการเมืองในภาวะสงครามชายแดนไทย-กัมพูชา พ.ศ.2568

THE POLICAL CRISIS DURING THE THAI-CAMBODIAN BORDER WAR IN 2025

พระครูปัญญาสารบัณฑิต, สุวิจักขณ์ กุลยศชยังกูร, กิตติธัช นาชัย, พระมหาฉัตรชัย ปณฺญาวฑฺโน* และ บุญรัตน์ อุตส่าห์

วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phrakhrupanyasarabandit, Suwichakn Kulyodhayangkul, Kittithat Nachai, PhramahaChatchai Pannavaddhano* and Boonyarat Autsa

Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University and
Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail : chatchaiponsri20@gmail.com

(วันที่รับบทความ : เมษายน 2, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : พฤษภาคม 4, 2569 ; วันตอบรับบทความ : พฤษภาคม 6, 2569)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาวิเคราะห์พลวัตของวิกฤตการณ์ทางการเมืองไทยภายใต้บริบทความขัดแย้งทางทหารบริเวณชายแดนไทย-กัมพูชาในปี พ.ศ.2568 โดยมุ่งเน้นไปที่การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะสงครามกับการสั่นคลอนของเสถียรภาพรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การปะทะกันทางอาวุธมิได้เป็นเพียงปัญหาด้านความมั่นคงในมิติทางทหารเท่านั้น แต่ยังถูกนำมาเป็นเครื่องมือทางการเมืองเพื่อสร้างความชอบธรรมและทำลายคู่ขนานผ่านวาทกรรมชาตินิยมสุดโต่ง วิกฤตการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดสภาวะชะงักงันของกระบวนการประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา เนื่องจากฝ่ายบริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจพิเศษในการควบคุมสถานการณ์ ซึ่งนำไปสู่การตั้งคำถามเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในสภาวะฉุกเฉิน

นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงปัจจัยแทรกซ้อนจากตัวแสดงภายนอกและแรงกดดันทางเศรษฐกิจที่ซ้ำเติมวิกฤตการณ์ทางการเมืองให้เข้มข้นยิ่งขึ้น การปิดด่านพรมแดนและการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทานในภูมิภาคส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน นำไปสู่การประท้วงจากภาคประชาชนที่ได้รับผลกระทบทางปากท้อง ซึ่งผสมโรงกับความขัดแย้งเชิงโครงสร้างทางการเมืองเดิมที่มีอยู่ ความล้มเหลวในการบริหารจัดการวิกฤตเชิงซ้อนนี้สะท้อนให้เห็นถึงจุดอ่อนของสถาบันทางการเมืองไทยในการเผชิญหน้ากับสภาวะกบิลเมือง (State of Exception) โดยบทความสรุปว่า ทางออกของวิกฤตมิได้จำกัดอยู่เพียงการเจรจาทางการทูตเพื่อยุติศึกชายแดน แต่ต้องอาศัยการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการสร้างฉันทามติใหม่ในสังคมเพื่อป้องกันการใช้กระแสชาตินิยมเป็นเครื่องมือล้มล้างกติกาทางการเมืองได้ว่าวิกฤตการณ์ชายแดนไทย-กัมพูชาไม่เพียงเป็นปัญหาระหว่างรัฐ หากแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเมือง โครงสร้างอำนาจ และพัฒนาการประชาธิปไตยของไทยในภาพรวม

คำสำคัญ : การเมืองไทย, ไทย-กัมพูชา, ความมั่นคง, ชาตินิยม, นโยบายต่างประเทศ

Abstract

This academic article aims to analyze the dynamics of Thailand's political crisis within the context of the military conflict on the Thai-Cambodian border in 2025, focusing on exploring the relationship between war and government instability. The study found that armed conflict was not merely a military security issue but was also used as a political tool to legitimize and undermine through extremist nationalist rhetoric. The crisis resulted in a stalemate of the parliamentary democratic process, as the executive branch needed to use special powers to control the situation,

leading to questions about civil liberties and the scrutiny of the use of state power during an emergency.

Furthermore, the research highlights complicating factors from external actors and economic pressures that intensified the political crisis. Border closures and disruptions to regional supply chains impacted investor confidence, leading to protests from affected citizens whose livelihoods were impacted. This compounded existing structural political conflicts. The failure to manage this complex crisis reflects the weakness of Thai political institutions in confronting a state of exceptionalism. The article concludes that the solution to the crisis is not limited to diplomatic negotiations to end the border conflict. However, it requires structural power reforms that foster participation and build new social consensus to prevent the use of nationalism as a tool to overthrow political rules. This is to ensure that the Thai-Cambodian border crisis is not merely a problem between states, but a significant factor affecting political stability, power structure, and the overall development of democracy in Thailand.

Keywords : Thai Politics, Thailand-Cambodia, Security, Nationalism, Foreign Policy

บทนำ

บริบททางการเมืองไทยในปี พ.ศ.2568 ต้องเผชิญกับจุดเปลี่ยนผ่านที่สำคัญภายใต้สภาวะการณ์ไม่ปกติ เมื่อความขัดแย้งทางทหารบริเวณพรมแดนไทย-กัมพูชาได้ทวีความรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นสงครามชายแดนที่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง สถานการณ์ดังกล่าวมิได้หยุดยั้งอยู่เพียงมิติด้านความมั่นคงทางทหาร แต่ได้ลุกลามกลายเป็นวิกฤตการณ์ทางการเมืองภายในที่ซับซ้อน โดยเฉพาะการผันแปรของกระแสชาตินิยมที่ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการช่วงชิงความชอบธรรมทางการเมืองระหว่างกลุ่มอำนาจต่าง ๆ ท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจที่เปราะบางจากการหยุดชะงักของความร่วมมือในภูมิภาค บทความฉบับนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างความขัดแย้งระหว่างประเทศกับเสถียรภาพของสถาบันทางการเมืองไทย เพื่อสำรวจว่าสภาวะสงครามได้กลายเป็นปัจจัยเร่งในการปรับเปลี่ยนดุลอำนาจและการจำกัดสิทธิเสรีภาพในระบอบประชาธิปไตยอย่างไร รวมถึงการแสวงหาแนวทางในการจัดการวิกฤตที่ยั่งยืนท่ามกลางความขัดแย้งเชิงซ้อนที่เกิดขึ้นในปีแห่งวิกฤตการณ์นี้

บริบทความขัดแย้งไทย-กัมพูชาในปัจจุบัน

ข้อพิพาทไทย-กัมพูชา โดยเฉพาะบริเวณชายแดนและพื้นที่ที่มีความหมายเชิงสัญลักษณ์ทางประวัติศาสตร์ยังคงเป็นประเด็นอ่อนไหวในเวทีการเมืองระดับชาติ ความขัดแย้งเหล่านี้ไม่เพียงสะท้อนปัญหาเชิงอธิปไตยเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับการแข่งขันทางการเมืองภายใน การสร้างความชอบธรรมของรัฐบาล และความพยายามรักษาเสถียรภาพของรัฐ สถานการณ์สู้รบยังทวีความรุนแรง การปะทะตามแนวชายแดนขยายเป็นการยิงปืนใหญ่/จรวดและการโจมตีทางอากาศ ทั้งสองฝ่ายกล่าวโต้กันเรื่องการละเมิดอธิปไตยและกล่าวหาว่าอีกฝ่ายโจมตีเป้าหมายพลเรือนและโครงสร้างพื้นฐาน (ตัวอย่างเหตุการณ์การโจมตีเข้าไปในจังหวัด Siem Reap ของกัมพูชา) (AP, News, 2025; Reuters, 2025)

ผลกระทบต่อประชากรพลเรือนขนาดใหญ่ รายงานสื่อระบุการพลัดถิ่น (Displacement) เป็นจำนวนมาก มีผู้หนีภัยจำนวนหลายแสนคนและมีผู้เสียชีวิตทั้งสองฝั่ง (ตัวเลขที่สื่อรายงานยังแตกต่างกันระหว่างฝั่งข่าว) ซึ่งทำให้เกิดวิกฤตด้านมนุษยธรรมในพื้นที่ชายแดนและเขตใกล้เคียงมาตรการเศรษฐกิจและการจำกัดเส้นทาง (Leverage) ไทยประกาศ/พิจารณามาตรการทางเศรษฐกิจเช่น การตัดเส้นทางเชื้อเพลิงผ่านลาวหรือจำกัดการส่งออก เพื่อกดดันกัมพูชา ซึ่งสะท้อนการใช้มาตรการที่ขยายไปไกลกว่าการปฏิบัติทางทหารเพียงอย่างเดียว (Reuters, 2025) ปฏิกิริยาของภูมิภาคและการทูตพหุภาคี อาเซียนและประเทศกลาง (เช่น มาเลเซีย เป็นเจ้าภาพประชุมไกล่เกลี่ยก่อนหน้านี้) เรียกร้องให้ยุติการใช้ความรุนแรงและหาทางออกทางการทูต แต่การบังคับใช้ข้อตกลงหยุดยิงยังไม่มั่นคงและต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทั้งสองฝ่ายอย่างจริงจัง (ASEAN statement; East Asia Forum วิเคราะห์บทบาทการไกล่เกลี่ยของจีน) ผลกระทบต่อการเมืองภายในไทย ความตึงเครียดชายแดนถูกนำไปใช้ในเชิงวาทกรรมภายในประเทศ (Nationalism) และมีผลต่อบรรยากาศการเมือง ภายในบริบทที่มีการยุบสภา/เตรียมเลือกตั้งล่วงหน้า ข้อพิพาทนี้มี

ศักยภาพที่จะถูกใช้เป็นปัจจัยกระตุ้นความสนับสนุนให้รัฐบาลหรือพรรคการเมืองบางฝ่าย (AP/Reuters เกี่ยวกับการเมืองภายในและการเตรียมเลือกตั้ง

ความขัดแย้งเชิงโครงสร้างจากประวัติศาสตร์รัฐชาติ

นักวิชาการไทยจำนวนมากชี้ว่า ความขัดแย้งไทย-กัมพูชาไม่ได้เป็นเพียงปัญหาเฉพาะหน้า หากแต่เป็นผลจากโครงสร้างรัฐชาติสมัยใหม่ ที่ถือกำเนิดขึ้นจากการทำแผนที่แบบอาณานิคมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ธงชัย วินิจจะกูล , 2537 : 15-20) การกำหนดพรมแดนที่ไม่สอดคล้องกับภูมิประเทศและชุมชนดั้งเดิม ทำให้พรมแดนกลายเป็น พื้นที่การเมือง มากกว่าพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ในมุมนี้ พรมแดนไทย-กัมพูชาไม่ใช่เส้นตายตัว แต่เป็นพื้นที่ที่รัฐทั้งสองฝ่ายพยายาม ยืนยันอำนาจอธิปไตย ผ่านสัญลักษณ์ กฎหมาย และกำลังทหาร

ปราสาทพระวิหารกับการเมืองเชิงชาตินิยม

กรณีปราสาทพระวิหารเป็นตัวอย่างสำคัญของการที่รัฐและกลุ่มการเมืองภายในประเทศไทย ใช้ข้อพิพาทระหว่างประเทศเป็นทรัพยากรทางการเมือง โดยทำให้ประเด็นดินแดนเชื่อมโยงกับอารมณ์ชาตินิยมและความจงรักภักดีต่อชาติ ในบริบทปัจจุบัน (พวงทอง ภวัครพันธุ์, 2556 : 45-60) แม้ข้อพิพาทจะขยายจากตัวปราสาทไปสู่พื้นที่ชายแดนอื่น ๆ แต่ตรรกะเดียวกันยังคงดำรงอยู่ คือ การทำให้ การปกป้องอธิปไตย กลายเป็นเรื่องศีลธรรมทางการเมืองที่ไม่อาจโต้แย้งได้ ผลคือการถกเถียงเชิงนโยบายหรือการทูตมักถูกลดทอนความชอบธรรม หากถูกมองว่าอ่อนข้อต่อประเทศเพื่อนบ้าน

ความมั่นคงกับการเมืองภายในประเทศไทย

ในด้านความมั่นคงนั้น นักวิชาการไทยสายรัฐศาสตร์ เสนอว่า ความขัดแย้งไทย-กัมพูชา ในปัจจุบันต้องเข้าใจผ่านแนวคิด การเมืองแบบเน้นความมั่นคง (Securitization of politics) กล่าวคือ รัฐสามารถยกระดับปัญหาชายแดนให้เป็นภัยคุกคามต่อความอยู่รอดของชาติ เพื่อให้การใช้อำนาจพิเศษเป็นสิ่งชอบธรรม (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2562) ในบริบทนี้ ความขัดแย้งภายนอกมีผลโดยตรงต่อ การลดบทบาทการตรวจสอบของรัฐสภา การขยายอำนาจของฝ่ายบริหารและกองทัพ การจำกัดเสรีภาพในการวิพากษ์นโยบายความมั่นคง

บทบาทกองทัพในบริบทความขัดแย้งชายแดน

จากการศึกษาข้อมูลทางสื่อออนไลน์และปัญหาทางการเมืองหลายๆ ครั้งที่ผ่านมานักวิชาการหลายสำนักมองว่า กองทัพไทยมีสถานะเป็น ผู้เล่นทางการเมือง ไม่ใช่เพียงเครื่องมือของรัฐบาลพลเรือน (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2562) ความขัดแย้งชายแดนช่วยเสริมความชอบธรรมของกองทัพในฐานะผู้พิทักษ์ชาติ และทำให้การตั้งคำถามต่อบทบาททางการเมืองของกองทัพทำได้ยากขึ้นบริบทปัจจุบันจึงสะท้อน ความไม่สมดุลของความสัมพันธ์พลเรือน-ทหาร โดยเฉพาะในช่วงที่การเมืองภายในมีความเปราะบาง

บทบาทขององค์กรระหว่างประเทศและการทูตพหุภาคี

ข้อพิพาทชายแดนไทย-กัมพูชา โดยเฉพาะในกรณีปราสาทพระวิหาร เป็นบททดสอบสำคัญขององค์กรระหว่างประเทศในบทบาทการระงับความขัดแย้ง โดยเฉพาะในระดับภูมิภาคอย่างสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) และระดับสากลอย่างองค์การสหประชาชาติ (UN) และศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (ICJ) ทั้งนี้ แม้องค์กรเหล่านี้มีบทบาทในการลดความรุนแรง แต่ก็เผชิญข้อจำกัดหลายประการในการทำให้เกิดกลไกระงับข้อพิพาทที่ยั่งยืน ความพยายามของ ASEAN ในการเป็นตัวกลาง ASEAN มีหลักการพื้นฐานที่เน้น “ฉันทามติ” และ “การไม่แทรกแซงกิจการภายในของประเทศสมาชิก” ซึ่งส่งผลต่อบทบาทของอาเซียนในการเป็นตัวกลางในข้อพิพาทระหว่างสมาชิก แม้ในทางหลักการ ASEAN ส่งเสริมการแก้ไขข้อพิพาทโดยสันติแต่ในทางปฏิบัติกลับเผชิญข้อจำกัดในด้านโครงสร้างและการขาดกลไกบังคับในกรณีไทย-กัมพูชา ปี 2554 ASEAN ภายใต้การนำของอินโดนีเซียในฐานะประธานได้เสนอตัวเป็นคนกลางและส่งผู้สังเกตการณ์เข้าสู่พื้นที่พิพาท ซึ่งเป็นครั้งแรกที่อาเซียนมีบทบาทในระดับภาคสนามต่อความขัดแย้งระหว่างสมาชิก แม้จะเป็นความก้าวหน้าทางสัญลักษณ์ แต่การที่ไทยไม่อนุญาตให้นำกำลังเข้าสังเกตการณ์

ภายในเขตแดนตนเอง แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงอธิปไตยที่ยังขัดขวางความร่วมมือ (เกียรติเฉลิม รักษ์งาม และคณะ, 2568 : 682-683)

มิติอาเซียนและข้อจำกัดทางการทูต

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แม้อาเซียนจะเป็นกรอบสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง แต่หลักไม่แทรกแซงกิจการภายใน ทำให้บทบาทอาเซียนมีข้อจำกัด (กิตติศักดิ์ สุรสวัสดิ์, 2561 : 82-95) ในทางปฏิบัติความขัดแย้งไทย-กัมพูชาจึงมักถูกจัดการผ่านการเจรจาทวิภาคี การทหารเชิงยับยั้ง (Deterrence) มากกว่าการพึ่งกลไกพหุภาคีอย่างเต็มรูปแบบ

การทำให้การเมืองเป็นเรื่องความมั่นคง (Securitization)

แนวคิดของ Buzan, et al. (1998) อธิบายว่า เมื่อชนชั้นนำสามารถนิยามประเด็นหนึ่งว่าเป็นภัยคุกคามต่อความอยู่รอดของรัฐได้ รัฐจะสามารถใช้มาตรการพิเศษที่อยู่นอกเหนือการเมืองปกติได้ หรือผู้มีอำนาจ (เช่น รัฐ ผู้นำ กองทัพ) ประกาศว่าเป็นภัยคุกคามเชิงอัตถิภาวะ (Existential threat) สังคมยอมรับคำประกาศนั้น ผู้ที่มีอำนาจในการประกาศว่า อะไรคือภัยคุกคาม เช่น รัฐบาล กองทัพ ผู้นำทางการเมือง สถาบันความมั่นคง สิ่งที่ถูกอ้างว่ากำลังถูกคุกคาม เช่น อธิปไตยของรัฐ ความมั่นคงของชาติ สถาบันหลักของประเทศ รัฐและชนชั้นนำใช้อำนาจเชิงวาทกรรมและสถาบัน เพื่อเปลี่ยนปัญหาทางการเมืองให้กลายเป็นภัยคุกคาม และใช้อำนาจพิเศษเหนือกระบวนการประชาธิปไตย

แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างทหาร-พลเรือน

การศึกษาที่เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพลเรือนกับทหารในเบื้องต้นมักจะยึดถือตามสมมติฐานที่เข้าใจได้โดยง่ายว่า หน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ซึ่งครอบคลุมทั้งในระดับการบริหารและการกำหนดนโยบายอันส่งผลต่อความเป็นไปของรัฐชาตินั้น ควรอยู่ในกำมือของผู้นำทางการเมืองที่มาจากพลเรือนผ่านการเลือกตั้ง หาใช่บุคคลของกองทัพที่มาจากการแต่งตั้ง อันเป็นตัวแทนของเผด็จการไม่ โดยหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว อาจถือได้ว่าเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จำเป็นต่อการพัฒนาประชาธิปไตย เพราะถ้าหากฝ่ายพลเรือนที่มีหน้าที่ในการบริหารประเทศขาด ความสามารถหรือปัจจัยที่จะทำให้มีอำนาจในการควบคุมทหารให้อยู่ในระเบียบแบบแผน ก็อาจส่งผลให้การพัฒนาประชาธิปไตยต้องหยุดชะงักลง แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเรื่องการควบคุมทหารโดยพลเรือนก็ไม่ต่างอะไรกับการเลือกตั้ง เหตุเพราะแม้ว่าประเทศหนึ่งจะมีการควบคุมทหารโดยพลเรือน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าประเทศนั้นจะมีระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง และในทางกลับกัน ระบอบประชาธิปไตยก็ไม่สามารถเริ่มต้นได้เลย ถ้าหากปราศจากการควบคุมทหารโดยพลเรือน ดังนั้น หลักการที่ให้พลเรือนเป็นใหญ่ เพื่อที่พลเรือนจะสามารถช่วงใช้พลังอำนาจทางทหารสำหรับประโยชน์ด้านความมั่นคงของรัฐ อย่างมืออาชีพรวมถึงการปกป้องไม่ให้ทหารใช้อำนาจในทางที่ผิด (เอกนาถ วิชนี, 2568 : 46)

ผลกระทบด้านสังคมและความมั่นคงมนุษย์

สื่อรายงานว่าเหตุการณ์ปะทะ ในช่วงปลายเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2568 ส่งผลให้ประชาชนกว่า 120,000 คน ทางกัมพูชา และ 200,000 คนทั้งสองประเทศ ต้องอพยพเพื่อความปลอดภัย การอพยพดังกล่าวทำให้ครอบครัวจำนวนมากต้องพลัดถิ่น สูญเสียที่อยู่อาศัยและรายได้ประจำวัน อีกทั้งยังสร้างภาระต่อระบบสาธารณสุขและการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมของทั้งสองประเทศอย่างมหาศาล วุฒิสภาไทย ระบุเพิ่มเติมว่ามีผู้เสียชีวิต 16 ราย บาดเจ็บ 38 ราย และประชาชนกลุ่มเปราะบางกว่า 39,760 คน ซึ่งรวมถึงผู้สูงอายุ ผู้พิการ และครอบครัวรายได้น้อย ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ดังกล่าว สาเหตุการณ์นี้ไม่เพียงแต่สร้างความ สูญเสียด้านชีวิตและสุขภาพจิต แต่ยังทำให้เด็กและเยาวชนจำนวนมากขาดโอกาสทางการศึกษา และส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของครอบครัวชายแดนในระยะยาว (สุคนธ์ทิพย์ ทวีจันทร์ และคณะ, 2568 : 343)

เครือข่ายอำนาจและความสัมพันธ์นอกระบบ

แนวคิดที่นักวิชาการไทยใช้มากคือ อำนาจนอกระบบ และเครือข่ายอำนาจ (เกษียร เตชะพีระ และธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2556 : 20-40) เห็นว่ากองทัพเชื่อมโยงกับระบบราชการ กลไกตุลาการ สถาบันอำนาจเดิม ทำให้รัฐบาลพลเรือนถูกจำกัดบทบาท

ความมั่นคงนำประชาธิปไตย

สุรชาติ บำรุงสุข (2560 : 10-28) เสนอว่า การเมืองไทยอยู่ภายใต้รัฐความมั่นคง (Security State) ซึ่งมีลักษณะความมั่นคงมาก่อนประชาธิปไตย กองทัพอ้างภัยคุกคามเพื่อขยายอำนาจ สิทธิเสรีภาพถูกจำกัดอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้สอดคล้องกับการทำให้การเมืองเป็นเรื่องความมั่นคง (Securitization)

ความชอบธรรมของรัฐ

ความชอบธรรมทางการเมืองมิได้มาจากการใช้กำลังเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความยินยอมของประชาชน การใช้อำนาจพิเศษในภาวะสงครามจึงมีความเสี่ยงต่อวิกฤตความชอบธรรมในระยะยาว (Habermas, 1976) ความชอบธรรมของรัฐไทยมิได้ตั้งอยู่บนฐานเดียว แต่เป็นความชอบธรรมแบบผสมระหว่าง

- กฎหมายและรัฐธรรมนูญ
- การเลือกตั้ง
- ศีลธรรมและอุดมการณ์
- ความมั่นคงและระเบียบ (ธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2556 : 65-85)

ความชอบธรรมเชิงศีลธรรมและอำนาจจารีต

นักวิชาการไทยจำนวนมากอธิบายว่า รัฐไทยมีฐานความชอบธรรมสำคัญจาก

- อุดมการณ์ราชาชาตินิยม
- คุณธรรม ความดี ความสงบเรียบร้อย

ธงชัย วินิจจะกูล (2551) ชี้ว่าความเป็นชาติไทยถูกสร้างผ่านประวัติศาสตร์ อัตลักษณ์ และศีลธรรมมากกว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

ความชอบธรรมจากความมั่นคง

สุรชาติ บำรุงสุข (2560 : 10-28) เสนอว่า รัฐไทยพัฒนาสู่รัฐความมั่นคง ซึ่งอ้างความชอบธรรมจาก

- การปกป้องชาติ
- การรักษาความสงบ
- การต่อต้านภัยคุกคาม

ผลคือความมั่นคงถูกใช้แทนความชอบธรรมเชิงประชาธิปไตย

ความชอบธรรมเชิงประชาธิปไตยและข้อจำกัด

แม้การเลือกตั้งจะเป็นกลไกสำคัญแต่นักวิชาการไทยเห็นว่า ความชอบธรรมเชิงประชาธิปไตยของรัฐไทย

- ไม่มั่นคง
- ถูกแทรกแซงโดยอำนาจนอกระบบ
- ถูกลดทอนด้วยรัฐประหารและองค์กรอิสระ

สมชาย ปรีชาศิลปะกุล (2561 : 15) ระบุว่า รัฐไทยดำรงอยู่ภายใต้นิติรัฐอำพรางที่กฎหมายถูกใช้สร้างความชอบธรรมให้กับอำนาจที่ไม่เป็นประชาธิปไตย

วิกฤตความชอบธรรมของรัฐไทยร่วมสมัย

นักวิชาการไทยเห็นตรงกันว่า รัฐไทยเผชิญวิกฤตความชอบธรรมเรื้อรัง (เกษียร เตชะพีระ และธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2557 : 20-40) ชี้ว่า

- ความชอบธรรมจากการเลือกตั้งถูกทำให้ด้อยค่า
- ความชอบธรรมจากศีลธรรมและความมั่นคงถูกยกสูง

ขณะที่ ธเนศ วงศ์ยานนาวา (2556) มองว่า รัฐไทยพึ่งพาความรุนแรงเชิงโครงสร้างเพื่อรักษาความชอบธรรมมากกว่าความยินยอมของประชาชน

ความชอบธรรมของรัฐไทยในภาวะความขัดแย้งและสงคราม

ในบริบทความขัดแย้งระหว่างประเทศหรือความมั่นคงรัฐไทยมักใช้วาทกรรม ชาติ-ความมั่นคง-ศัตรู เพื่อระดมการยอมรับจากประชาชน (สุรชาติ บำรุงสุข, 2559 : 12-30) ระบุว่า การเมืองภายใต้ภาวะสงครามทำให้ความมั่นคงกลายเป็นแหล่งความชอบธรรมหลักแทนที่ความยินยอมจากประชาชน

ชาตินิยม

ชาตินิยมเป็นอุดมการณ์ที่เชื่อมโยงดินแดน อัตลักษณ์ และอำนาจรัฐเข้าด้วยกัน และมักถูกใช้เพื่อสร้างเอกภาพในยามวิกฤต แต่ก็สามารถจำกัดพื้นที่การวิพากษ์รัฐได้ (Anderson, 2006)

ภูมิหลังความขัดแย้งไทย-กัมพูชา

ข้อพิพาทชายแดนไทย-กัมพูชามีรากฐานจากการกำหนดพรมแดนในยุคอาณานิคม และการรับเอาแนวคิดรัฐชาติสมัยใหม่มาใช้ในภูมิภาค กรณีปราสาทพระวิหารสะท้อนให้เห็นว่า พรมแดนถูกทำให้เป็นสัญลักษณ์ทางการเมืองและอารมณ์ชาตินิยม มากกว่าจะเป็นเพียงเส้นแบ่งทางกฎหมาย (ธงชัย วินิจจะกูล, 2537 : 15-20)

แนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้พื้นที่อ้างสิทธิตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา

จะเห็นได้ว่าจากการที่เราได้ศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาเรื่องพรมแดนการปักบันเขตแดนของทางประเทศทั้งประเทศสหรัฐอเมริกากับประเทศแคนนาดา รวมทั้งประเทศกลุ่มลาตินอเมริกาอีหลายประเทศ จะเห็นได้ว่าบ้างปัญหาก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ แต่บางปัญหากลับเพิ่มความรุนแรงจนนำไปสู่ความขัดแย้งจนต้องใช้กำลังทางทหาร ทำให้เกิดความเสียหายต่อทั้งสองประเทศทั้งทางด้านการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ และสังคม รวมไปถึงความเสียหายที่ส่งผลกระทบกับประเทศข้างเคียงทั้งปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง ปัญหาผู้อพยพและปัญหาอื่น ๆ อีกนานับประการ ดังนั้นระหว่างประเทศคู่ขัดแย้งกันในเรื่องปัญหาการใช้พื้นที่อ้างสิทธิตามแนวชายแดน ควรต้องมีการเร่งแก้ไขอย่างรวดเร็วเพราะปัญหาลักษณะนี้ไม่ใช่ปัญหาเพียงเล็กน้อยเหมือนเรื่องพิพาทกับเพื่อนบ้าน ที่จะย้ายบ้านหนีออกจากกันได้ แต่ปัญหาดังกล่าวเป็นระหว่างประเทศต่อประเทศ ซึ่งไม่สามารถที่จะย้ายแผนดินที่ติดต่อกันออกจากกันเหมือนย้ายบ้านได้ ซึ่งเราจึงควรกลับมามองปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในปัญหาการใช้พื้นที่อ้างสิทธิตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา มีแนวทางที่เหมาะสมซึ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งสองประเทศก็ได้มีการแก้ปัญหาดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง มีทั้งที่ตกลงกันได้และตกลงกันไม่ได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่สำคัญ คือ หลักเขตแดนสูญหาย การยึดถือแผนที่คนละฉบับการใช้จุดอ้างที่แตกต่างกันจากปัญหาที่เกิดขึ้นมา แนวทางแก้ไขปัญหา 1. รัฐบาลควรกำหนดยุทธศาสตร์และวางนโยบายการปักปันเขตแดนให้เป็น วาระแห่งชาติจะเห็นได้ว่าการแก้ไขปัญหาพื้นที่อ้างสิทธิตามแนวชายแดนไทย ถึงแม้จะมี การแต่งตั้งคณะกรรมการปักปันเขตแดนขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาก็ตาม แต่ยังไม่มีอำนาจเท่าที่ควร ดังนั้น จึงควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งออกกฎหมายมารองรับอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่สามารถบูรณาการหน่วยงานราชการ และเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้อง ทำให้ประเทศชาติได้รับประโยชน์สูงสุด 2. การกำหนดยุทธศาสตร์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในปัจจุบันสังคมโลกได้มีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวัตถุ ความเจริญทางด้าน เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมทางสังคมของประชาชนกับภาครัฐ ดังนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นจึง เป็นเรื่องที่สำคัญที่ประชาชนควรมีส่วนรวมและร่วมกันตัดสินใจ รวมทั้งร่วมกันขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาได้ (ปฏิวัติ เฟื่องประภัสสร์, 2563 : 20-21)

ชาตินิยมและความแตกแยกทางการเมือง

การปลุกเร้าชาตินิยมช่วยสร้างเอกภาพในระยะสั้น แต่ในระยะยาวกลับทำให้ผู้เห็นต่างถูกมองว่าเป็นภัยต่อชาติ ส่งผลให้การเมืองภายในมีลักษณะแบ่งขั้วรุนแรง (พวงทอง ภวัครพันธุ์, 2556 : 45-60)

ผลกระทบต่อประชาธิปไตยและความชอบธรรม

แม้การเมืองแบบความมั่นคงจะช่วยเสริมเสถียรภาพในระยะสั้น แต่การใช้อำนาจพิเศษและการลดบทบาทสถาบันประชาธิปไตยกลับบ่อนทำลายความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐในระยะยาว และทำให้ประชาธิปไตยไทยอยู่ในภาวะเปราะบาง (Chambers, 2014) ความขัดแย้งชายแดนไทย-กัมพูชาในปี 2025 เป็นการปะทุจากเหตุเฉพาะจุดที่ขยายตัวเป็นการปะทะหลายพื้นที่ ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อพลเรือน เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ขณะเดียวกันก็ซ้อนทับกับบริบทการเมืองภายในไทยที่เปราะบางจากการยุบสภาและการเตรียมเลือกตั้ง ทำให้ความขัดแย้งถูกทำให้เป็นประเด็นความมั่นคง (Securitization) และถูกใช้เป็นทรัพยากรทางการเมืองผ่านวาทกรรมชาตินิยมและการปกป้องอธิปไตย ซึ่งเสริมความชอบธรรมและบทบาททางการเมืองของกองทัพในฐานะผู้พิทักษ์ชาติ แต่กลับลดทอนการตรวจสอบของสถาบันประชาธิปไตย ความสัมพันธ์พลเรือน-ทหารจึงยิ่งไม่สมดุล ภายใต้โครงสร้างรัฐชาติที่สืบทอดจากยุคอาณานิคมและข้อพิพาทเชิงสัญลักษณ์อย่างกรณีปราสาทพระวิหาร ขณะที่บทบาทอาเซียนมีข้อจำกัดจากหลักไม่แทรกแซง ส่งผลให้รัฐไทยพึ่งพาความมั่นคงและอำนาจพิเศษเป็นฐานความชอบธรรมมากกว่าความยินยอมของประชาชน นำไปสู่วิกฤตความชอบธรรมและความเปราะบางของประชาธิปไตยไทยในระยะยาว

บทสรุป

วิเคราะห์พลวัตของวิกฤตการณ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทของความขัดแย้งบริเวณชายแดนไทย-กัมพูชาในปี พ.ศ.2568 โดยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงซ้อนระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ การเมืองภายในประเทศ และแรงกดดันจากประชาคมระหว่างประเทศภายหลังการปะทุของความตึงเครียดทางทหาร เหตุการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลให้โครงสร้างอำนาจทางการเมืองภายในของทั้งสองประเทศเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ รัฐบาลต้องเผชิญกับแรงกดดันจากหลายภาคส่วน ทั้งในมิติของการรักษาอธิปไตยแห่งรัฐ การบริหารจัดการความคิดเห็นสาธารณะ และการดำรงความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศเพื่อนบ้านและองค์กรระหว่างประเทศในเชิงวิเคราะห์ ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางการทหาร หากแต่ขยายตัวไปสู่วิกฤตการณ์ทางการเมืองเชิงโครงสร้าง ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดของกลไกรัฐในการจัดการความขัดแย้งและการสื่อสารเชิงนโยบาย นอกจากนี้ ยังพบว่า การใช้วาทกรรมชาตินิยมมีบทบาทสำคัญในการ การสนับสนุนจากประชาชน แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มความเสี่ยงต่อการยกระดับความขัดแย้งแนวทางการคลี่คลายวิกฤตจำเป็นต้องอาศัยกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ การเจรจาทางการทูต และการเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเมืองภายในควบคู่กัน เพื่อป้องกันการลุกลามของความขัดแย้งและส่งเสริมสันติภาพในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

เกียรติเฉลิม รักษ์งาม. (2568). พลวัตทางการเมืองกับข้อพิพาทไทย-กัมพูชา : การวิเคราะห์ผ่านกรอบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. **วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม,** 3 (4), 678-688.

กิตติศักดิ์ สุรสวัสดิ์. (2561). **อาเซียนกับการจัดการความขัดแย้งระหว่างประเทศสมาชิก**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกษียร เตชะพีระ และธเนศ วงศ์ยานนาวา. (2556). **อำนาจนำอำนาจนอกระบบและการเมืองไทยร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.

_____. (2557). **รัฐไทยกับอำนาจนอกระบบ.** ในรัฐไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ฟ้าเดียวกัน.

ธงชัย วินิจจะกูล. (2537). **แผนที่และการสร้างรัฐชาติสยาม (Siam Mapped).** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.

ธเนศ วงศ์ยานนาวา. (2556). **รัฐไทยกับความรุนแรง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.

_____. (2556). **รัฐไทยในระเบียบโลกใหม่ : อำนาจ อุดมการณ์ และการเมือง.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.

ปฏิวัติ เฟื่องประภัสสร์. (2563). **แนวทางแก้ไขปัญหาการใช้พื้นที่อ้างสิทธิ์ เขตแดนไทย–กัมพูชา ในเขตรับผิดชอบของกองกำลังบูรพา (เอกสารวิจัย)**. กรุงเทพ : วิทยาลัยการทัพบก.

พวงทอง ภวัครพันธุ์. (2556). **การเมืองเรื่องปราสาทพระวิหาร : ข้อพิพาท ความรู้ และอำนาจ** (เป็นหนังสือวิชาการที่สำคัญเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และการเมืองกรณีเขาพระวิหาร). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.

สมชาย ปรีชาศิลปกุล. (2561). **นิติรัฐอำพราง.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ : ฟ้าเดียวกัน.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2562). ยุทธศาสตร์ความมั่นคงกับการเมืองไทยในยุคเปลี่ยนผ่าน ใน **หนังสือความมั่นคงร่วมสมัย.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุคนธ์ทิพย์ ทวีจันทร์ และคณะ. (2568). ความขัดแย้งและผลกระทบระหว่างไทย-กัมพูชา : แนวทางการบริหารเชิงพุทธเพื่อสันติภาพ. **วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ**, 8 (5), 337-349.

สุรชาติ บำรุงสุข. (2559). **รัฐประหารกับการเมืองไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน

สุรชาติ บำรุงสุข. (2560). **รัฐความมั่นคงกับการเมืองไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.

เอกนาถ วิชนี. (2568)**. กลไกทางการเมืองของทหารไทยหลังการรัฐประหาร 2549 และ 2557**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Anderson, B. (2006). **Imagined Communities.** Rev.ed. London : Verso.

AP News. (2025). **Thailand launches airstrikes on Cambodia as border clashes leave at least 14 dead.** [Online]. Available : https://apnews.com/article/5b1e15987fb0213226891e47-250c51. [2025, September 12].

Buzan, B., et al. (1998). **Security : A New Framework for Analysis.** Lynne Rienner Publishers.

Chambers, R. (2014). **Into the Unknown : Explorations in Development Practice.** Practical Action Publishing**.**

Habermas, J. (1976). **Legitimation Crisis**. London : Heinemann.

Reuters. (2025). **Thailand closes border crossings with Cambodia as dispute deepens.** [Online]. Available : https://www.reuters.com/world/asia-pacific/thailand-closes-border-crossings-with-cambodia-dispute-deepens-2025-06-24/. [2025, September 12].

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษาตลอดจนบุคคลทั่วไป ด้านสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ จิตวิทยา ปรัชญา ศาสนศึกษา ภาษาและภาษาศาสตร์ การศึกษาตลอดจนสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ประยุกต์ โดยกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม

ขอบเขตการตีพิมพ์

สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ จิตวิทยา ปรัชญา ศาสนศึกษา ภาษาและภาษาศาสตร์ การศึกษา ตลอดจนสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ประยุกต์

การส่งต้นฉบับ

ส่งต้นฉบับเอกสารพร้อมไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ Word และ Pdf มาที่ Email : wongsurin2520@gmail.com, sutarak2536@gmail.com และ asawin.ko@mbu.ac.th สามารถสอบถามรายละเอียดได้ที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 ติดต่อสอบถามรายละเอียดที่ พระครูสุภัทรสีลโสภณ (สายัณห์ เปมสีโล), ผศ.ดร. พระครูสังฆรักษ์ สุธารักษ์ ธมฺมารกฺโข และนายอัศวิน คงชำนาญ โทรศัพท์ 035-745-038, 081-044-7961, 082-614-7358, 087-852-3886 โทรสาร 035-745-037

เกณฑ์การตีพิมพ์/รูปแบบการตีพิมพ์

1.บทความที่ส่งมาเพื่อเผยแพร่ต้องเป็นบทความที่อยู่ในขอบเขตที่กำหนดเท่านั้น โดยไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงานหรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

2. การพิมพ์ต้นฉบับจะเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ มีเนื้อหาที่สมบูรณ์ จัดพิมพ์แบบหน้าเดียว กระดาษพิมพ์ขนาด A4 (8.5×11 นิ้ว) จำนวนไม่เกิน 13 หน้า ใช้รูปแบบ Word ตัวอักษร TH SarabunPSK 14 Point

3. การตั้งระยะขอบ ให้ตั้งเป็นประเภทระยะขอบ เพื่อการเย็บเล่มหนังสือ

บน	2.54 ซม.	ล่าง	2.54 ซม.
ซ้าย	3.00 ซม.	ขวา	3.00 ซม.

หัวกระดาษและท้ายกระดาษ

จากขอบ	หัวกระดาษ	1.5 ซม.	ท้ายกระดาษ	1.5 ซม.

การใส่เลขหน้า ให้ใส่ด้านบนขวา โดยใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวปกติ

4. ข้อปฏิบัติการพิมพ์แต่ละหัวข้อ

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

4.1 ชื่อเรื่อง/บทความ ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยด์ ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

4.2 ชื่อผู้เขียนบทความ ระบุชื่อผู้เขียน ผู้ร่วมวิจัย (ถ้ามี) และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 12 พอยด์ ตัวหนา ไว้ด้านขวาหน้ากระดาษ

4.3 สังกัดผู้เขียน คณะ สังกัด/หน่วยงานของผู้ร่วม (ถ้ามี) ขนาดตัวอักษร 12 พอยด์ ไว้ที่ตำแหน่งใต้ชื่อเรื่อง ไว้ด้านขวาหน้ากระดาษ พร้อมระบุอีเมล์ผู้เขียน ที่ติดต่อในการส่งบทความ

4.4 บทคัดย่อ (Abstract) บทคัดย่อบทความวิจัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยต์ ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 350 คำ หรือประมาณไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ A4 เนื้อหาในบทคัดย่อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยต์

4.5 คำสำคัญ (Keywords) ระบุคำสำคัญ 2-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไว้ท้ายบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยต์ ตัวหนา

4.6 เนื้อหา (Content) หัวข้อชิดด้านซ้ายกระดาษและใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยต์ ตัวหนา ส่วนเนื้อหาในแต่ละหัวข้อใช้อักษร TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 พอยต์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)
4. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
5. วิธีดำเนินการวิจัย ระบุ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา/ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แต่ละขั้นตอนควรเขียนให้กระชับและเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม
6. ผลการวิจัย ระบุผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์อย่างกระชับ ซึ่งอาจมีตารางหรือภาพประกอบ
7. อภิปรายผลการวิจัย ระบุประเด็นที่สำคัญของผลการวิจัยในแต่ละวัตถุประสงค์ และอภิปรายโดยมีการอ้างอิงหรือเชื่อมโยงทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน
8. องค์ความรู้จากการวิจัย (ถ้ามี)
9. ข้อเสนอแนะ ระบุรายละเอียดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (ถ้ามี) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.7 ตาราง (ถ้ามี) ให้ระบุคำว่า **“ตารางที่”** ตามด้วยหมายเลขกำกับภาษาอังกฤษใช้คำว่า Table

4.8 ภาพ (ถ้ามี) รูปภาพประกอบบทความ ควรบันทึกไฟล์รูปภาพ เป็นนามสกุล JPEG. ให้ระบุคำว่า **“ภาพที่”** หรือ **“แผนภาพที่”** ตามด้วยหมายเลขกำกับ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Figure

4.9 การอ้างอิงในเนื้อหา ใช้ระบบ APA โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์และเลขหน้า ดังตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา ดังปรากฏรายละเอียดด้านล่างนี้

4.10 เอกสารอ้างอิง ใช้ระบบ APA (American Psychological Association style) ดังตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเอกสารอ้างอิง ดังปรากฏรายละเอียดด้านล่างนี้

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)
2) บทนำ (Introduction)
3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
4) บทสรุป (Conclusion)
5) องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา (ถ้ามี)
6) เอกสารอ้างอิง (References)

สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้นใช้ระบบ APA ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด และระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียน ปี พ.ศ. และเลขหน้า ของเอกสารที่นำมาอ้างอิงกำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และผู้เขียนบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด การอ้างอิงเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสารมีรายละเอียด ดังนี้

5. ตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา

5.1 หนังสือ

พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างอิงชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย เช่น

ในพระวินัยปิฎก คัมภีร์ปริวารว่าด้วยเรื่องการถึงอคติ (ความลำเอียง) มี 4 อย่าง คือ 1) ลำเอียงเพราะชอบ 2) ลำเอียงเพราะชัง 3) ลำเอียงเพราะหลง 4) ลำเอียงเพราะกลัว และการไม่ถึงอคติ (ความไม่ลำเอียง) มี 4

คือ 1) ไม่ลำเอียงเพราะชอบ 2) ไม่ลำเอียงเพราะชัง 3) ไม่ลำเอียงเพราะหลง 4) ไม่ลำเอียงเพราะกลัว (วิ.ป. 8/324/460)

ผู้เขียนคนเดียว

(สำราญ ศรีคำมูล, 2549 : 1)

(พระชินกร ทองดี, 2556 : 9)

(Bill, 2549 : 6)

ผู้เขียน 2 คน

(สำราญ ศรีคำมูล และสนิท วงศ์ปล้อมหิรัญ, 2560 : 31)

(พระชินกร ทองดี และพระมหาสุธารักษ์ เขมจิตฺโต, 2556 : 3)

(John and David, 1984 : 12)

ผู้เขียน 3 คน

(สนิท วงปล้อมหิรัญ และคณะ, 2559 : 22)

(John Dewey, et al., 2000 : 9)

ผู้เขียนเป็นหน่วยงาน

(มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559 : 10-15)

(Ministry of Education, 2019 : 4)

การอ้างอิงในเนื้อหา (การอ้างอิงเอกสารสองทอด)

ในกรณีที่ไม่สามารถสืบค้นจากเอกสารต้นฉบับ ต้องสืบค้นจากเอกสารที่ผู้อื่นได้ อ้างอิงไว้ (secondary source) เขียนได้ 2 แบบคือ

แบบที่ 1 การอ้างอิงผู้เขียนที่นำผลงานผู้อื่นมาอ้างอิง เช่น กัญจนวลัย นนทแก้ว (2546 : 24) ได้อ้างอิง ดนัย เทียนพุฒ (2539) ให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ของเอกสารอันดับรอง ตามด้วยคำ “อ้างถึง” สำหรับเอกสารภาษาไทย หรือคำ “cited” สำหรับเอกสารภาษาอังกฤษ แล้ว ระบุชื่อผู้แต่ง และปีที่พิมพ์ ของเอกสารอันดับแรก ตัวอย่าง

(กัญจนวลัย นนทแก้ว, 2546 อ้างถึง ดนัย เทียนพุฒ, 2539 : 144)

(French, 1995 cited Vass and Wiedeman, 1981 : 115)

*** ในบรรณานุกรมจะปรากฏ กาญจนวลัย นนทแก้ว, 2546 และ French, 1995**

แบบที่ 2 การอ้างอิงโดยระบุชื่อผู้แต่งต้นฉบับ (original) ที่ผู้อื่นนำมาอ้างอิง เช่น ชัยณรงค์ แก้วอยู่ (2554: 38) ได้อ้าง Lawdermilk and Laitas (2001) ให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ ที่ถูกอ้างถึง ตามด้วย “อ้างใน” สำหรับเอกสารภาษาไทย หรือคำว่า “cited in” สำหรับเอกสารภาษาอังกฤษ แล้วระบุชื่อผู้ที่นำผลงานนั้นมาอ้างอิง ตัวอย่าง

(Lawdermilk and Laitas, 2001 อ้างใน ชัยณรงค์ แก้วอยู่, 2554 : 47)

(Philip H. Coomby, 2004 อ้างใน เกียรติชัย พงษ์พานิชย์, 2553 : 85)

(Lynn, 1990 cited in Teske and Schneider, 2002 : 74)

.....โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาท (Cronbach, 1974 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2543 : 9) ได้ความเชื่อมั่น....

.....ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1978 อ้างใน ประคอง กรรณสูต, 2538).....

*** ในบรรณานุกรมจะต้องปรากฏ ชัยณรงค์ แก้วอยู่, 2554, เกียรติชัย พงษ์พานิชย์, 2553, Teske and Schneider, 2002, ยุทธ ไกยวรรณ์, 2543, และ ประคอง กรรณสูต, 2538**

หนังสือแปล

(ชูเมกเกอร์, 2557 : 15)

5.2 งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

(สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, 2549 : บทคัดย่อ)

(พระมหาไพจิตร อุตฺตมธมฺโม, 2556 : 10)

(อาทิตย์ ชูชัย, 2557)

(Watson, 1990 : Abstract)

5.3 รายงานการประชุม

(นฤมล ชุ่มเจริญสุข, 2557 : 20)

(Anan Srita, 1990 : 45)

5.4 วารสาร

(สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, 2557 : 76-85)

(พระมหากฤษณชัย สวัสดี, 2557 : 85)

5.5 หนังสือพิมพ์

(สมศรี หาญอนันทสุข, 2550 : 7)

(Krishman, 2007 : 1)

5.6 จุลสาร แผ่นพับ และแผ่นปลิว

(การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2541)

(Research and Training Center on Independent Living, 1993)

5.7 โสตทัศนวัสดุ

(กฤตสุชิน พลเสน, 2555)

5.8 ซีดีรอม

(อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร, 2543)

(Social Science Index, 1999)

5.9 การสัมภาษณ์

(ไชยยา เรืองดี, 2560, มกราคม 14)

(Born, 1990, June 15)

5.10 เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และวารสารอิเล็กทรอนิกส์

(สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2554 : ออนไลน์)

(Kenneth, 1998 : Online)

หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

(ชูม, (นามแฝง), 25 ตุลาคม 2542)

(ศธ. ยุติการถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2, 2550)

เอกสารจากเวิล์ไวด์เว็บ (www.)

(ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

(Ministry of Education, 2005 : Online)

(ยืนยง ราชวงษ์, 2549 : ออนไลน์)

การอ้างอิงราชกิจจานุเบกษา

(พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562, 2562)

6. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง

6.1 ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิง เรียงลำดับตามตัวอักษรภาษาไทยก่อน ตามด้วยการอ้างอิงภาษาอังกฤษ การเคาะเว้นวรรค 1 ครั้ง ในรายการที่สองไม่ต้องพิมพ์ชื่อผู้เขียน ให้ขีดเส้นเข้าไป 0.5 นิ้ว หรือ 1.27 ซม. หรือประมาณ 7 ตัวอักษร แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) เช่น

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การวิจัยสำหรับครู.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บรรทัดแรกของเอกสารอ้างอิงแต่ละเรื่อง อักษรตัวแรกห่างจากริมกระดาษด้านซ้าย 3.00 ซม. บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อๆ ไป ให้ย่อหน้าโดยเว้นอีก 0.5 นิ้ว หรือ 1.27 ซม. เช่น

สายัณห์ วงศ์สุรินทร์ และคณะ. (2557). การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. **ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร,** 16 (1), 76-85.

6.2 ตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเอกสารอ้างอิง

1. หนังสือ

ผู้เขียนคนเดียว

สมพงษ์ ชูมาก. (2548). **กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียสโตร์.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2548). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พระมหาณรงค์ กนฺตสีโล. (2548). **จุดเด่นของพระพุทธศาสนา.** เชียงใหม่ : บริษัททริโอแอดเวอร์ซิ่งแอนมีเดีย จำกัด.

นิศา ชูโต. (2545). การจัดการภายในองค์กร ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการทั่วไป.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Wilson, K. (2007). **Smart choice**. 2nd ed. London : Oxford University Press.

ผู้เขียนสองคน

ยุทธ ไกยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรม. (2555). **พื้นฐานการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายศ. (2542). **การวัดด้านจิตพิสัย.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

Best, J. W. and Kahn, J. V. (1986). **Research in Education**. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

ผู้เขียน 3 คน

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2547). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

อวยพร พานิช และคณะ. (2548). **ภาษาและหลักการเขียนเพื่อการสื่อสาร.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Sadlack, R. G., et al. (1992). **Social Reserch : Theory and Methods**. Chestnut : Hill Enterprises.

ผู้เขียนเป็นหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541)**. การปฏิรูปการเรียนตามแนวคิด 5 ทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไอเดียสแควร์.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หนังสือแปล

ชูเมกเกอร์, อี. เอฟ. (2557). **จิ๋วแต่แจ๋ว : เศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ [Small is beautiful].** พิมพ์ครั้งที่ 4. (สมบูรณ์ ศุภศิลป์, แปล). นนทบุรี : สมิต. (ต้นฉบับ พิมพ์ ค.ศ. 1973).

แบรี่ สมาร์. (2555). **มิเชล ฟูโกต์ [Michel Foucault].** (จามะรี เชียงทอง และสุนทร สราญจิต, แปล). กรุงเทพฯ : ศูนย์มานุษยวิทยาสิริธร (องค์การมหาชน). (ต้นฉบับ พิมพ์ปี ค.ศ. 1994).

2. ราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547, 1 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก. 1-24.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดชื่อปริญญา พ.ศ. 2549. (2549, 1 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 123 ตอนที่ 54 ง. 89-109.

3. งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัย

สุชาติ อ่อนสร้อย. (2559). **การศึกษาวิเคราะห์วัตตบท 7 ในคัมภีร์ขุททกนิกายธรรมบท**. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พวงเพชร พลทอง และคณะ. (2553). **การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พระครูวิจิตรธรรมวิภัช (บุญเลิศ ปณฺญาวุโธ). (2562). **การพัฒนาการส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พินิจ ทิพย์มณี. (2553). **การวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการตายของประเทศไทย** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Kasemsri, K. (2005). **Participatory Communication in City Radio FM 96.0.** Master of Science Thesis in Development Communication, Graduate Kasetsart University.

4. สัมมนา/ประชุมวิชาการ

ประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ธีระกุล. (2551). วิกฤตคุณภาพบัณฑิตศึกษากับบทบาทมหาวิทยาลัย. หนังสืองานทักษิณวิชาการ'51 "มหาวิทยาลัย ทักษิณกับทางแก้วิกฤตของชาติ". ใน **โครงการทักษิณวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา** ระหว่างวันที่ 16–19 สิงหาคม 2551 (หน้า 119-143). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา.

Nicolaou, A.A. and Pitta Pantazi. (2011). A new theoretical model for understanding fractions at the elementary school. **Proceedings of the seventh congress of the Duropean Socidty for research in mathemtics education (CERME 7),** pp. 366-375. Poland : University of Rzeszow.

5. วารสาร

สายัณห์ วงศ์สุรินทร์ และคณะ. (2557). การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. **ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร**, 16 (1), 76-85.

พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม และคณะ. (2560). วิเคราะห์คุณธรรมและคุณค่าที่ปรากฏในการเทศนามหาชาติ. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, 13 (1), 124.

Elstad, E., and Christophersen, K. (2017). Perceptions of Digital Competency among Student Teachers : Contributing to the Development of Student Teachers' Instructional Self-Efficacy in Technology-Rich Classrooms. **Education Science,** 7 (27), 1-15.

Suwanroj, T., et al. (2019). Confirmatory Factor Analysis of the Essential DigitalCompetencies for Undergraduate Students in Thai Higher Education Institutions. **Journal of Technology and Science Education,** 9 (3), 340-356.

Tsarapkina, J., et al. (2021). The Formation of Bachelors' Digital Competencies at the University. **Journal of Educational Psychology**, 9 (1), 1-10.

6. หนังสือพิมพ์

สมศรี หาญอนันทสุข. (2550, มิถุนายน 26). ฤารัฐธรรมนูญใหม่จะสร้างมิติใหม่ให้สังคมพุทธ. **มติชน,** 7.

Krishman, E. (2007, June 26). Rebuilding seft-esteem. **Bangkok post**, 1.

7. จุลสาร แผ่นพับ และแผ่นปลิว

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2541). **ท่องเที่ยวสงขลา.** [แผ่นพับ]. สงขลา : การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

Research and Training Center on Independent Living. (1993). **Guidelines for reporting and writing about people with disabilities**. Lawrence : Research and Training Center on Independent Living.

8. โสตทัศนวัสดุ

กฤตสุชิน พลเสน (ผู้บรรยาย). **ปรัชญา**. [แถบบันทึกเสียง]. พระนครศรีอยุธยา : มหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย.

9. ซีดีรอม

อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร. (2543). [CD-ROM]. Available : ฐานข้อมูลไปดูให้เต็มตาล้ำค่าความเป็นไทย. [2544, มิถุนายน 23].

Social Science Index. (1999). [CD-ROM]. Available : UMI/Social Science Index. [2005, June 26].

10. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2554). **รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม.** [Online]. Available : http://library.bu.ac.th/help/libmanuals/other/write_APA_Thai.pdf. [2555, กุมภาพันธ์ 19].

Abell, S.K. (2002). **Science teacher education : An international perspeetive.** [Online]. Available : http://ebook Sprinkerlink.com/Search/Search Result.aspx?. [2005, August 20].

11. วารสารอิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศิลป์ อร่ามศรี. (2558). 'ปรัชญาไทย' ของวิธาน สุชีวคุปต์และสนธิ์ บางยี่ขัน. **วารสารวิจัยรามคำแหง (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),** 18 (1), 36-44. Available : http://www.rd.ru.ac.th/images/PDF/Journal/03%20SO%2018-58.pdf. [2565, กันยายน 65].

Kenneth, I. (1998). A Buddhist response to the nature of human rights. **Journal of Buddhist Ethies** [Online], 2, (9), Available : http://www.cas.psu.edu/Jbe/twocont.html. [2006, August 12].

Pereira, J., Varajão, J., and Takagi, N. (2022). Evaluation of Information Systems Project Success–Insights from Practitioners. **Information Systems Management**, 39 (2), 138–155. https://doi.org/10.1080/10580530.2021.1887982.

12. หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

ชูม. (นามแฝง). (2542, ตุลาคม 25). บุญของคนไทย ใน **ไทยรัฐ**. [Online]. Available : http://www.thairath.co.th. [2542, ตุลาคม 25].

ศธ. ยุติการถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2, (2550, มิถุนายน 23). ใน **ไทยรัฐ**. [Online]. Available : http://www.thairath.co.th. [2550, ตุลาคม 30].

13. เอกสารจากเวิล์ไวด์เว็บ (www.)

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (ม.ป.ป.). **การจัดการศึกษาทางไกล.** [Online]. Available : http://www.nectec.or.th/eourseware/cai/0015.htm. [2550, สิงหาคม 1].

Ministry of Education. (2005). **The Regional Seminar on Higher Education in Southeast Asian Countries.** [Online]. Available : http://www.nectec.or.th/eourseware/cai/0015.htm. [2006, June 1].

14. การสัมภาษณ์

ไชยยา เรืองดี. (2560, มกราคม 14), ผู้ช่วยอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. **สัมภาษณ์**.

Born, Q. (1990, June 15). President, Standard University. **Interview.**

@@@@@@@@@@@@@@@@@@@



วารสารนิสิตวัง

JOURNAL OF NISITWANG