



# วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือ

ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

RTNA Journal of Social Sciences, Humanities and Education

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม – ธันวาคม 2567  
Vol.11 No.1 January – December 2024



**Royal Thai Naval Academy**

ISSN : 2985-2854 (Print)  
ISSN : 2985-2870 (Online)



Available online at <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/rtna-socialj>



วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

ISSN : 2985-2854 (Print)

ISSN : 2985-2870 (Online)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ในสาขาการเมืองการปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กฎหมาย การพัฒนาสังคม การบริหาร การจัดการ ปรัชญาและศาสนา หลักสูตรและการสอน การบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา วิจัยการศึกษา สถิติทางการศึกษา อุดมศึกษา และจิตวิทยาการศึกษา
2. เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นทางวิชาการ ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ของคณาจารย์ นักวิชาการภายในและภายนอกสถาบัน
3. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ นักวิชาการภายในและภายนอกสถาบันเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ
4. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปแบบของวารสารวิชาการ

คณะที่ปรึกษา

|                               |            |  |
|-------------------------------|------------|--|
| พลเรือโท ประวุฒิ              | รอตมณี     | ผู้บัญชาการ โรงเรียนนายเรือ                    |
| พลเรือตรี ปรีดิวัฒน์          | ดิลกนรนาถ  | รองผู้บัญชาการ โรงเรียนนายเรือ                 |
| พลเรือตรี รั้งสรรค์           | แดงฉิม     | รองผู้บัญชาการ โรงเรียนนายเรือ                 |
| พลเรือตรี จักรชัย             | น้อยห้าวหา | เสนาธิการ โรงเรียนนายเรือ                      |
| พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ นเรศ | เพ็ชรนิน   | หัวหน้าฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ               |
| พลเรือตรี สุขชาติ             | นุชนารถ    | อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ |
| นาวาเอก วรพล                  | จันทมาศ    | รองเสนาธิการ โรงเรียนนายเรือ                   |
| นาวาเอก เทวัญ                 | สุขเกษม    | รองหัวหน้าฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ            |

บรรณาธิการ: นาวาเอก ครรชิต เชื้อวงศ์

กองบรรณาธิการ (ภายใน)

|   |  |
|---|--|
| นาวาเอก ครรชิต เชื้อวงศ์                    | ผู้อำนวยการกองวิชากฎหมายและสังคมศาสตร์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ |
| นาวาเอกหญิง รองศาสตราจารย์ ขนิษนาฏ รัตนพฤษ์ | อาจารย์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ                                |
| นาวาเอก อภิวัฒน์ ชาญชัยมงคล                 | ผู้อำนวยการกองวิชาบริหารงานวิเคราะห์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ   |
| นาวาเอกหญิง รักชนก เชื้อวงศ์                | ผู้อำนวยการกองวิชามนุษยศาสตร์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ          |
| นาวาเอกหญิง จิตพิชาญ์ จาระยะพันธุ์          | รองผู้อำนวยการกองวิชามนุษยศาสตร์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ       |
| นาวาเอกหญิง สุณีพร อมตพร                    | อาจารย์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ                                |
| นาวาเอกหญิง จุฬาลักษณ์ สุระอารีย์           | อาจารย์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ                                |
| นาวาโท รองศาสตราจารย์ สันติ งามเสริฐ        | อาจารย์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ                                |



**กองบรรณาธิการ (ภายนอก)**

|   |                 |   |
|---|-----------------|---|
| ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สุรชาติ บำรุงสุข           |                 | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                   |
| พลเรือโท ไชยวุฒิ                                    | นาวีกาญจนะ      | ข้าราชการบำนาญ กรมอุทกศาสตร์            |
| พลเรือโท ปฐมพจน์                                    | แก่นจันทร์      | กรมอุทกศาสตร์                           |
| พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ ทองใบ อีรานันท์ทางกูร      |                 | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย           |
| รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรศรี                         | สงวนวงศ์        | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                  |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พรนภิส                            | ดาราสว่าง       | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ                          | กีสุขพันธ์      | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต               |
| รองศาสตราจารย์ ดร.นวลจิตต์                          | เชาว์กวีพิงศ์   | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช           |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภมิตร                           | ปิติพัฒน์       | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                   |
| รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี                            | จงเจริญ         | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช           |
| นาวาอากาศเอก รองศาสตราจารย์ อนุรักษ์ โชติดิกล       | นักวิชาการอิสระ |   |
| พันเอกหญิง รองศาสตราจารย์ อารีย์วรรณ สุทธิพงษ์พันธ์ |                 | โรงเรียนนายเรือพระจุลจอมเกล้า           |
| นาวาอากาศเอกหญิง รองศาสตราจารย์ หลุยส์ทิพย์ ตันทเทศ |                 | โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช |
| รองศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ                           | เขตจัตุรัส      | มหาวิทยาลัยขอนแก่น                      |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญาดา                           | พื้นผา          | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี                  |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์                           | พัฒน์พงษ์       | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์                   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาชิต                         | สุขวรรณดี       | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย           |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขนิษฐา                        | สุขสวัสดิ์      | มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต                   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวิภา                        | พูนผล           | มหาวิทยาลัยขอนแก่น                      |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กวีดิพร                       | จตุระวิริยะ     | มหาวิทยาลัยขอนแก่น                      |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป                        | ฉัตรสุภาวงศ์    | มหาวิทยาลัยมหิดล                        |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ                     | น้อยฉิม         | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง                   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กิตติภูมิ                        | มีประดิษฐ์      | มหาวิทยาลัยศรีปทุม                      |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.ต.ดร.พงศ์เทพ จิระโร            |                 | วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา             |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัฉรวรรณ บุรีภักดี            |                 | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี             |
| นาวาเอก ดร.รณยุทธ                                   | ขวัญมงคล        | กรมยุทธศึกษาทหารเรือ                    |
| นาวาตรีหญิง ดร.หลุยส์                               | อาจปรุ          | กรมแพทย์ทหารเรือ                        |
| เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์                           | โสระพันธ์       | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช           |
| ดร.จวีร์รัตน์                                       | นิลจันทิก       | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช           |
| ดร.วิรงรอง  | ทิมดี           | กรมประมง                                |
| ดร.อนันดา   | สัณฐิติวณิชย์   | นักวิชาการอิสระ                         |
| นาย ธนรุจ   | โรจน์มานะวงศ์   | กรมเจ้าท่า                              |



เจ้าของ โรงเรียนนายเรือ

สำนักงาน อาคาร 6 ชั้น 1 กองวิชากฎหมายและสังคมศาสตร์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ  
เลขที่ 204 ถ.สุขุมวิท ต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270  
โทรศัพท์ 02 - 4753984 โทรสาร 02 - 7565916 E-mail: santingamsert@gmail.com

กำหนดออก ปีละ 1 ฉบับ (มกราคม – ธันวาคม)

ค่าธรรมเนียมในการตีพิมพ์ : วารสารไม่มีนโยบายในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์

พิมพ์ที่ บริษัท แอดวานซ์ กราฟี่ จำกัด

บทความที่ตีพิมพ์ เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่เป็นข้อคิดเห็นหรือนโยบายของหน่วยงานใดของรัฐ และ  
มิได้ผูกพันต่อทางราชการแต่อย่างใด การกล่าวถึงคำสั่ง กฎ ระเบียบต่าง ๆ เป็นเพียงข่าวสารเบื้องต้น  
เพื่อประโยชน์แก่การค้นคว้า บรรณาธิการผู้พิมพ์มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องและไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ





## บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือ ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ เป็นวารสารวิชาการที่เผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ในสาขาการเมืองการปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กฎหมาย การพัฒนาสังคม การบริหาร การจัดการ ปรัชญาและศาสนา หลักสูตรและการสอน การบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา วิจัยการศึกษา สถิติทางการศึกษา อุดมศึกษา และจิตวิทยาการศึกษา อีกทั้งยังเป็นวารสารวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal citation index centre) ให้เป็นวารสารที่มีคุณภาพระดับชาติ กลุ่มที่ 2 (Tier 2) กระบวนการจัดทำวารสารนั้น กองบรรณาธิการให้ความสำคัญและความตระหนักถึงการดำรงคุณภาพ มาตรฐาน และการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้นไป วารสารฉบับนี้เป็นการตีพิมพ์และเผยแพร่เป็นปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - ธันวาคม 2567) ซึ่งกองบรรณาธิการได้พิจารณาคัดเลือกบทความทางวิชาการ และบทความวิจัยที่มีคุณภาพ มีความทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและวงวิชาการทั่วไป โดยสามารถรวบรวมบทความที่ผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งสิ้น 11 บทความ ซึ่งเป็นบทความที่มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ความรู้ด้านสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์

กองบรรณาธิการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะได้เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หากท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สำหรับการจัดทำวารสารฉบับต่อไป กองบรรณาธิการมีความยินดีรับข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นดังกล่าวเพื่อนำมาปรับปรุงวารสารให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความสนใจติดตามวารสารฉบับต่อไป ไม่ว่าจะในฐานะผู้อ่าน เจ้าของบทความ หรืออื่น ๆ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นาวาเอก ครรชิต เชื้อวงศ์

บรรณาธิการวารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือ  
ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์



## สารบัญ

### บทความทางวิชาการ

หน้า

การศึกษาเปรียบเทียบผลการตัดสินเขตแดนทางทะเลเพื่อใช้เป็นแนวทาง  
ในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา ในบริเวณพื้นที่อ้างสิทธิ์ทับซ้อน  
เหนือแลตติจูด 11 องศาเหนือ  
สมาน ใต้รายรัมย์

1 - 14

แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน : พลังขับเคลื่อนกองทัพเรือไทยสู่บทบาทนำในภูมิภาค  
ภูวจักร ภูวนาถนรานูบาล

15 - 34

การแนะแนว : ศาสตร์เพื่อการพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียน  
นักรบ หมี่แสน  
สุธีรา นิมิตนิวัฒน์  
ศศิธร อนันตโสภณ

35 - 46

### บทความวิจัย

การเทียบมาตรฐานคะแนนสอบข้อสอบ Royal Navy Thai English  
Proficiency Test (NEPT) กับ American Language Course  
Placement Test (ALCPT)  
จิตพิชาญ์ จารยะพันธุ์  
ฤชา รัตนศีล

47 - 62

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครู  
โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ  
ภาณุพงศ์ เพชรรัตน์  
อภิรดี จรียรังสีโรจน์

63 - 74



## สารบัญ (ต่อ)

| บทความวิจัย   | หน้า      |
|---|-----------|
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน<br>ของประชาชนเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล<br>ยุทธนาท บุษยะชัย<br>ภูวดล ผลฉาย   | 75 - 88   |
| การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน<br>การวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร<br>दनิตชญา ศรีลา<br>เฉลิมขวัญ สิงห์วี                      | 89 - 102  |
| ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1<br>ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้<br>วาทีตยา แต่เจริญ<br>สุกัญญา แซ่ม้อย               | 103 - 116 |
| การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา 5MSG MODEL<br>ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์<br>ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา<br>อังคณา คำสิงห์นอก   | 117 - 132 |
| Investigating the Learning Behaviours and the Perceptions<br>of Graduate Students towards the Online Intensive English<br>Programme of Sukhothai Thammathirat Open University in Thailand<br>Sita Yiemkuntitavorn | 133 - 146 |
| The Influence of the Marketing Mix Social Media and Brand Trust<br>on Housing Estate Purchase Intentions of Customers<br>in Ubon Ratchathani Province, Thailand<br>Pichyada Pheunpha                              | 147 - 168 |



การศึกษาเปรียบเทียบผลการตัดสินเขตแดนทางทะเลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง  
ไทย-กัมพูชา ในบริเวณพื้นที่อ้างสิทธิ์ทับซ้อนเหนือแลตติจูด 11 องศาเหนือ

Comparative Study of Maritime boundary Judgements for Determining Maritime  
Delimitation between Thailand-Cambodia in the OCA above Latitude 11 N.

สมาน ใต้รายรัมย์<sup>1\*</sup>

Samharn Dairairam<sup>1</sup>

วิทยาลัยการทัพเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

Naval War College, Naval Education Department, Royal Thai Navy

(Received 05/11/2023, Revised 12/02/2024, Accepted 13/02/2024)

บทคัดย่อ

ผลงานทางวิชาการนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา โดยนำผลการตัดสินของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (International Court of Justice: ICJ) และ ศาลกฎหมายทะเลระหว่างประเทศ (International Tribunal for the Law of the Sea: ITLOS) มาวิเคราะห์หาปัจจัยและสถานะแวดล้อมของแต่ละกรณี ที่มีความสอดคล้องหรือคล้ายคลึงกับกรณีระหว่าง ไทย-กัมพูชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบในด้านกายภาพของสถานะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของชายฝั่ง เกาะ หิน ผลการตัดสินที่นำมาทำการวิเคราะห์ประกอบด้วย กรณีระหว่าง เนเธอร์แลนด์-เยอรมนี-เดนมาร์ก บังคลาเทศ-เมียนมา โรมานี-ยูเครน และ นิการากัว-โคลัมเบีย ผลการศึกษาพบว่าแนวทางในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง ไทย-กัมพูชา มีหลากหลายแนวทางขึ้นอยู่กับ ปัจจัยที่นำมาประกอบการพิจารณา แต่สามารถจำแนกแนวทางในการกำหนดเขตได้ 2 กรณีคือ การใช้เกาะ และหินทั้งหมด กับใช้เฉพาะชายฝั่งเพียงเท่านั้น ทั้งนี้ผลงานทางวิชาการนี้ได้ค้นพบสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ การปรับแต่งเส้นมัธยะเพื่อบรรลุผลแห่งความเที่ยงธรรม สามารถใช้พื้นที่ของเกาะและหินที่ถูกนำมาใช้เป็น จุดควบคุม (Control Point) เป็นปัจจัยในการปรับแต่งเส้นมัธยะแทนการใช้ความยาวชายฝั่งที่เกี่ยวข้องได้ และจะช่วยให้ความเที่ยงธรรมในเชิงพื้นที่ระหว่างเกาะที่มีขนาดใหญ่กับหินที่มีขนาดเล็กมีความเหมาะสม มากยิ่งขึ้น บทความทางวิชาการนี้สามารถต่อยอดไปสู่การวิจัยในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง ไทย-กัมพูชา ในการปรับแต่งเส้นมัธยะตามอัตราส่วนพื้นที่ของเกาะและหินที่เกี่ยวข้องได้

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์ด้านเทคนิคกฎหมายทะเลในกรณีต่าง ๆ ที่ศาล ตัดสินมาประยุกต์ใช้กับพื้นที่ทับซ้อนทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา เป็นกรณีศึกษา ผลการศึกษา วิเคราะห์ ที่เกิดขึ้นเป็นเพียงความเห็น มุมมองของผู้เขียน มิได้เกี่ยวข้องกับการเจรจาแก้ไขปัญหาพื้นที่ทับซ้อนทางทะเล ระหว่างไทย-กัมพูชา แต่อย่างใด

**คำสำคัญ:** กำหนดเขตทางทะเล พื้นที่อ้างสิทธิ์ทับซ้อน ผลแห่งความเที่ยงธรรม เส้นมัธยะแบบปรับแต่ง

<sup>1</sup> นักศึกษาวิทยาลัยการทัพเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

Naval War College Student, Naval Education Department, Royal Thai Navy

E-mail: samharn92@yahoo.com

\* Corresponding Author



## Abstract

This article aims at studying possible solutions for maritime delimitation between Thailand and Cambodia. Information for analysis was sourced from judgments by the ICJ, International Court of Justice (ICJ) and International Tribunal for the Law of the Sea (ITLOS). These judgment involve circumstances, particularly the physical and geographical surrounding, such as the characteristic of coastline, islands, and rocks including. Position and sizes of offshore features similar to case between Thailand-Cambodia. The selected judgments are case between Netherlands-Germany-Denmark, Bangladesh-Myanmar, Ukraine-Romania and Nicaragua-Columbia. The results reveal that solutions for delineating maritime boundary between Thailand and Cambodia vary depending on circumstances. Otherwise, there are two significantly solutions: the first considers all offshore features regarding delineation, while the second disregards all offshore features in delineation. Unexpectedly, the new method for equidistance adjustment arises from this article suggests that equidistance line can be adjusted by ratio of the offshore feature's area. Actually, the adjustment of equidistance line could be done based on the ratio of the length of the relevant coastlines and the ratio of offshore island and rock areas. This article can guide research about equidistance modification between Thailand and Cambodia.

The purpose of this article is to study UNCLOS 1982 regarding Technical Aspects for the Law of the Sea using the overlapping claimed area between Thailand and Cambodia as a case study. The results of the study are the author's views and opinions only and do not affect status of overlapping claimed area between Thailand and Cambodia.

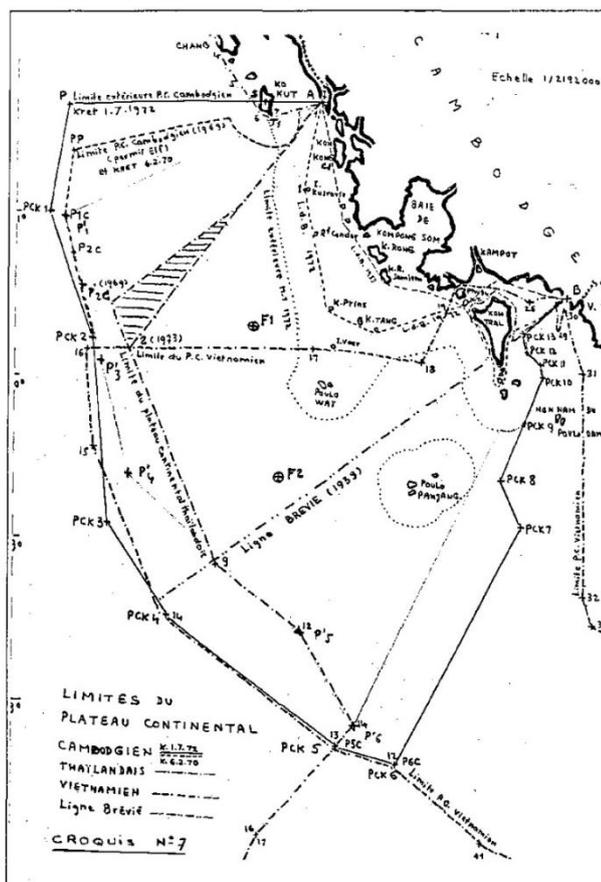
**Keywords:** Maritime Delimitation, Overlapping Claimed Area (OCA), Equitable Solution, Adjusted Median Line

### 1. บทนำ

เพื่อให้บทความทางวิชาการนี้ มีความสอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับเอกสารทางวิชาการอื่น ๆ และไม่ส่งผลใด ๆ ต่อเขตแดนทางทะเลของไทย จึงได้กำหนดจุดสิ้นสุดเขตแดนทางบกระหว่างไทยและกัมพูชาเป็นไปตามสนธิสัญญาสยาม-ฝรั่งเศส ค.ศ.1907 คือบริเวณชายฝั่งทะเลที่อยู่ตรงข้ามยอดสูงสุดของเกาะกูด (สุรเกียรติ์, 2554, น.11) บันทึกความเข้าใจว่าด้วยพื้นที่อ้างสิทธิ์ในไหล่ทวีปทับซ้อนกันระหว่างไทยและกัมพูชา ซึ่งได้ลงนามร่วมกันเมื่อ 18 มิถุนายน 2544 หรือที่รู้จักกันในชื่อของ MOU 2544 มีรายละเอียดที่สำคัญคือการแบ่งพื้นที่ทับซ้อนทางทะเลออกเป็น 2 ส่วน พื้นที่เหนือแลตติจูด 11 องศาเหนือ (แลต.11) ให้ทำการกำหนดเขตระหว่างกัน ส่วนพื้นที่ใต้ แลต.11 ให้จัดทำพื้นที่พัฒนาร่วม การดำเนินการทั้ง 2 พื้นที่ ต้องดำเนินไปพร้อมกัน ไม่สามารถแบ่งแยกได้ (สุรเกียรติ์, 2554) สภาวะแวดล้อมทางกายภาพชายฝั่งทั้งไทยและกัมพูชา อันประกอบด้วย เกาะและหินที่เรียงรายตามชายฝั่งมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดเขตทางทะเล เช่น องค์ประกอบของความเป็นเกาะ หรือระยะห่างของเกาะหรือหินจากแผ่นดิน ตัวอย่างของความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดเขตทางทะเลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพได้แก่ กรณีกัมพูชาแต่งตั้งคณะผู้เชี่ยวชาญในการกำหนด



ไหล่ทวีปในปี พ.ศ. 2512 มีวัตถุประสงค์หลักคือ กำหนดเขตทางทะเลกับประเทศไทย สรุปได้ว่าการกำหนดไหล่ทวีปของกัมพูชานั้น มีหลากหลายแนวทาง การกำหนดเขตทางทะเลของกัมพูชา คณะผู้เชี่ยวชาญตระหนักในสองประเด็นคือ อิทธิพลของเกาะและหินที่เรียงรายตามชายฝั่ง และการให้อิทธิพลกับเกาะกูดของไทย ผลของการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา สรุปได้ 4 แนวทาง ตามรูปที่ 1 (Clive Howard, 1999) ประกอบด้วย แนวทางที่ 1 เป็นการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา ด้วยวิธีการ Bi-Sector มีจุดเริ่มต้น ณ จุดสิ้นสุดเขตแดนทางบก ส่วนที่เกี่ยวข้องในส่วนของไทย ได้แก่ เส้นฐานตรงที่เชื่อมระหว่างปลายด้านใต้สุดของเกาะกูดและจุดสิ้นสุดเขตแดนทางบก สำหรับกัมพูชา ได้แก่ เส้นฐานตรงที่ได้ประกาศเมื่อ พ.ศ.2500 มิได้นำเกาะกระและเกาะโลซิน มาประกอบการพิจารณา แนวทางที่ 2 ได้พิจารณากำหนดเส้นตั้งฉากกับเส้นฐานตรงส่วนแรกของกัมพูชา ณ จุดสิ้นสุดเขตแดนทางบก เส้นดังกล่าวมีทิศทางออกไปในทะเลจนถึงจุด “PP” จุดดังกล่าวคือ จุดกึ่งกลางระหว่างเส้นฐานของไทยและกัมพูชา ความแตกต่างระหว่างแนวทางที่ 1 กับแนวทางที่ 2 คือเส้นฐานที่กัมพูชาเลือกใช้สำหรับทั้ง 2 แนวทาง มีการกำหนดที่เหมือนกันคือ สงวนอำนาจอธิปไตยเหนือเกาะ Poulo Panjang (Tho Chu) และเกาะ Koh Tral (Phu Quoc) ของกัมพูชา สำหรับแนวทางที่ 3 เหมือนกับแนวทางที่ 2 ต่างกันเพียงกำหนดให้เกาะ Poulo Panjang อยู่ภายใต้อำนาจอธิปไตยของกัมพูชา แนวทางที่ 4 เป็นการใช้ส่วนโค้งล้อมรอบด้านใต้ของเกาะกูดหรือการกำหนดอาณาเขตทางทะเลให้กับเกาะกูด จากนั้นเส้นไหล่ทวีปมีทิศทางออกไปในทะเลจนถึงจุด PP และมีทิศทางลงใต้จุด PP คือจุดกึ่งกลาง (ระยะเท่า) ระหว่างชายฝั่งของไทยกับชายฝั่งของกัมพูชา



รูปภาพที่ 1 แนวทางการประกาศไหล่ทวีปของกัมพูชา (Clive Howard, 1999)



จากแนวทางการศึกษาเพื่อกำหนดไหล่ทวีปของกัมพูชาที่มีถึง 4 แนวทาง แสดงถึงความไม่แน่นอนในการกำหนดเขตทางทะเลที่มีเกาะหรือหินเข้ามาเกี่ยวข้อง การกำหนดเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชาที่มีเกาะและหินเข้ามาเกี่ยวข้อง ย่อมมีความสลับซับซ้อนทั้งในกรณีของขนาดและตำแหน่ง ความเว้าแหว่งไม่ราบเรียบของชายฝั่ง ยังเป็นปัจจัยเสริมให้ความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นในการสร้างเส้นมัธยะ

การกำหนดเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา มีความเป็นไปได้ในหลายกรณี เนื่องจากสภาวะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ตามแนวชายฝั่ง โดยเฉพาะบริเวณชายฝั่งที่มีเกาะและหิน อีกทั้งขนาดของพื้นที่ก็มีความแตกต่างกันเรียงรายตามแนวชายฝั่งย่อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะของเส้นมัธยะเป็นอย่างยิ่ง ผลงานทางวิชาการนี้เป็นการศึกษาผลการตัดสินในคดีเขตทางทะเลทั้งจากศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (International Court of Justice : ICJ) และศาลกฎหมายทะเลระหว่างประเทศ (International Tribunal for the Law of the Sea : ITLOS) สำหรับกรณีที่น่าสนใจ มีลักษณะทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเขตทางทะเลของรัฐชายฝั่งและสภาวะแวดล้อมของคูกรณีมีลักษณะคล้ายกับสภาวะแวดล้อมกับกรณีระหว่างไทย-กัมพูชา ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา ในพื้นที่ตอนบนเหนือแลตติจูด 11 องศาเหนือ ผลการตัดสินที่นำมาศึกษาวิเคราะห์ประกอบด้วย 4 กรณี ได้แก่ กรณีระหว่างเนเธอร์แลนด์-เยอรมนี-เดนมาร์ก บังคลาเทศ-เมียนมา โรมานี-ยูเครน และ นิการากัว-โคลัมเบีย บนสมมติฐานคือจุดสิ้นสุดเขตแดนทางบกระหว่างไทย-กัมพูชา ที่ใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างเส้นมัธยะอยู่ที่ชายทะเลตรงข้ามกับยอดสูงของเกาะกูด ตามที่ระบุไว้ในสนธิสัญญาสยาม-ฝรั่งเศส ค.ศ.1907

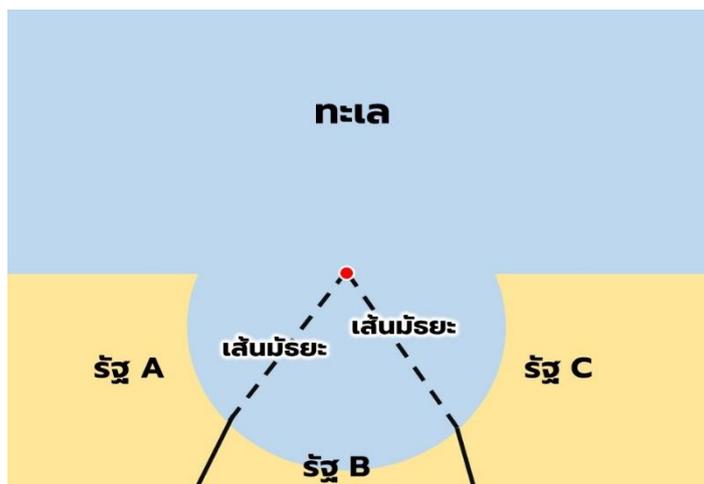
## 2. เนื้อหา และบทวิเคราะห์

UNCLOS 1982 มีจุดมุ่งหมายในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างรัฐคือ ผลแห่งความเที่ยงธรรม (Equitable Solution) การบรรลุผลแห่งความเที่ยงธรรม คือการนำหลักฐานทางประวัติศาสตร์ (Historic Title) และสภาวะแวดล้อมพิเศษ (Special Circumstance) มาประกอบในการพิจารณา (UN, 1982) ความเที่ยงธรรม มิได้มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจน และมีลักษณะเป็นนามธรรม ที่กล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ มีการยกตัวอย่างไว้บ้างเช่น ลักษณะทางกายภาพ ภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น ผลการตัดสินทั้งจาก ICJ และ ITLOS พบว่า แต่ละกรณีมีผลการตัดสินที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นกับปัจจัยที่ศาลนำมาประกอบการพิจารณาในแต่ละกรณีก็แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่มีกฎหรือวิธีการที่จำเพาะเจาะจงในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างรัฐ แต่ให้พิจารณาตามสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรลุผลแห่งความเที่ยงธรรม (ITLOS, 2555) รัฐชายฝั่งคูกรณีที่มีองค์ประกอบทางกายภาพในบางประเด็นที่คล้ายคลึงกับลักษณะทางกายภาพระหว่างไทย-กัมพูชา ที่นำมาศึกษาวิเคราะห์ได้แก่

2.1 กรณีศึกษาผลการตัดสินของ ICJ และ ITLOS ที่ลักษณะทางกายภาพคล้ายกับลักษณะทางกายภาพระหว่างไทย-กัมพูชา ที่นำมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์ประกอบด้วย

2.1.1 กรณีไหล่ทวีปบริเวณทะเลเหนือระหว่าง เนเธอร์แลนด์-เยอรมนี-เดนมาร์ก (ICJ, 2512) เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2512 ICJ ได้พิจารณาคัดสินกำหนดเขตทางทะเลระหว่างเนเธอร์แลนด์-เยอรมนี-เดนมาร์ก ขั้นตอนในการพิจารณาเริ่มต้นด้วยการสร้างเส้นมัธยะระหว่างรัฐชายฝั่งทั้งสาม ลักษณะทางกายภาพบริเวณดังกล่าว มีเยอรมนีเป็นรัฐที่อยู่ตรงกลาง ถูกขนาบข้างด้วยเนเธอร์แลนด์และเดนมาร์ก ลักษณะชายฝั่งทะเลของทั้งสามประเทศมีลักษณะโค้งเว้าเข้าหาแผ่นดิน บริเวณตรงกลางมีลักษณะเป็นอ่าว ปัจจัยที่ ICJ ให้ความสำคัญในกรณีดังกล่าวคือ ชายฝั่งที่มีลักษณะของการโค้งเว้าเข้าหาชายฝั่งหรือมีลักษณะคล้ายเลนซ์เว้า และส่งผลให้เกิดการปิดกั้นทางออกสู่ทะเลของรัฐชายฝั่งคูกรณี (Concavity and Cut-off effect) ตัวอย่างที่นำมาอธิบายเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจนได้แก่ครึ่งวงกลม บนเส้นรอบวงของครึ่งวงกลม

เปรียบได้กับชายฝั่งประกอบไปด้วยรัฐชายฝั่ง 3 รัฐ มีความยาวชายฝั่งเท่ากัน เลยจากครึ่งวงกลมออกไปคือทะเลหลวง รัฐทั้ง 3 ทำการแบ่งเขตแดนทางทะเลระหว่างกันด้วยวิธีเส้นมัธยะ ดังนั้นเส้นมัธยะที่ได้ก็คือรัศมีของวงกลมมีจุดเริ่มต้นคือจุดเขตแดนระหว่างรัฐทั้งสามที่อยู่บนเส้นรอบวง เส้นมัธยะหรือเขตทางทะเลจะไปบรรจบหรือตัดกัน ณ จุดศูนย์กลาง การบรรจบหรือตัดกันดังกล่าวส่งผลให้ รัฐที่อยู่ตรงกลางถูกปิดกั้น (Cut-off) ด้วยเส้นมัธยะของรัฐที่อยู่รอบข้างทั้ง 2 ข้าง ทำให้รัฐที่อยู่ตรงกลางถูกปิดล้อมทางทะเลด้วยเขตทางทะเลจากรัฐชายฝั่งที่อยู่รอบข้างทั้ง 2 ข้างหรือได้รับอธิปไตยจาก (Schofield, 1999, p.108) ดังรูปภาพที่ 2



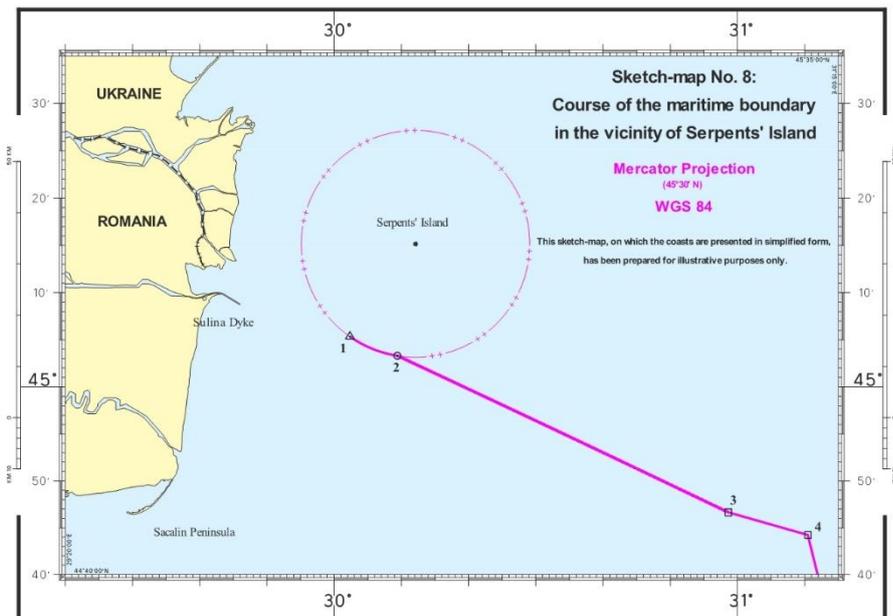
**รูปภาพที่ 2** ลักษณะของชายฝั่งที่มีลักษณะ Concavity บริเวณรัฐ B ส่งผลให้เกิดการ Cut-off effect เมื่อมีการสร้างเส้นมัธยะระหว่างรัฐ A กับรัฐ B และระหว่างรัฐ B กับรัฐ C

กรณีระหว่างเนเธอร์แลนด์-เยอรมนี-เดนมาร์ก เป็นไปในลักษณะตามรูปที่ 2 ICJ จึงได้ทำการปรับแต่งเส้นมัธยะเพื่อลดความเสียเปรียบทางภูมิประเทศของเยอรมนีที่ถูกปิดกั้น (Cut-off) จากเส้นมัธยะแบบเคร่งครัด ICJ ได้ระบุสาเหตุในการปรับแต่งว่า “It is in this spirit that the Court must examine the question of how the continental shelf can be delimited when it is in fact the case that the equidistance principle does not provide an equitable solution” สำหรับผลการปรับแต่งเส้นมัธยะกรณีระหว่าง เนเธอร์แลนด์-เยอรมนี-เดนมาร์ก เป็นไปตามรูปภาพที่ 3 ส่งผลให้ถูกปิดล้อม (Cut off effect) จากเส้นมัธยะแบบเคร่งครัด (เส้นปะสีเขียว) ระหว่างเนเธอร์แลนด์และเดนมาร์ก ICJ ทำการปรับแต่งเส้นมัธยะ (เส้นปะสีชมพู) เพื่อความเที่ยงธรรมในการกำหนดเขตทางทะเล ระหว่างรัฐทั้งสาม และอาณาเขตทางทะเลของเยอรมนีไม่ถูกปิดล้อมจากเขตทางทะเลของรัฐชายฝั่งอื่น



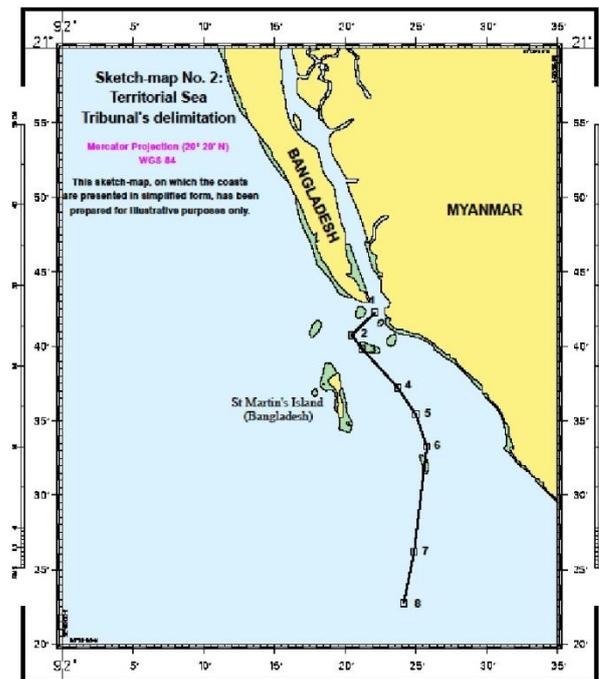
รูปภาพที่ 3 ลักษณะชายฝั่งของเยอรมนีที่อยู่ในตำแหน่งของส่วนเว้า (Concavity)

2.1.2 กรณีระหว่าง โรมาเนีย-ยูเครน เมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2552 ICJ ได้เผยแพร่ผลการพิจารณา การกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง โรมาเนีย-ยูเครน ที่มีเกาะ Serpents ของยูเครนเพียงเกาะเดียวที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเขตทางทะเล ลักษณะทางกายภาพของเกาะ Serpent มีพื้นที่ประมาณ 0.17 ตร.กม. อยู่ห่างจากแผ่นดินประมาณ 20 ไมล์ทะเล (ICJ, 2552) ผลการพิจารณาศาลได้สร้างเส้นมัธยะในบริเวณที่ทำการกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง โรมาเนีย-ยูเครน โดยสมมุติว่าไม่มีเกาะ Serpents อยู่ จากนั้นนำเกาะ Serpent มาไว้ที่เดิม แล้วสร้างเส้นอาณาเขตทางทะเล 12 ไมล์ทะเล รอบเกาะ Serpents เมื่อได้เส้นมัธยะ และเส้นอาณาเขตทางทะเล 12 ไมล์ล้อมรอบเกาะ Serpents การตัดสินดังกล่าวส่งผลให้เขตทางทะเลระหว่าง โรมาเนีย-ยูเครน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ เส้นมัธยะ และเส้นอาณาเขตทางทะเล 12 ไมล์ทะเล ล้อมรอบเกาะ Serpents จากนั้นจึงทำการปรับแต่งเส้นมัธยะในส่วนของเขตทางทะเลในบริเวณที่มีการตัดกันของเส้นมัธยะและเส้น 12 ไมล์ทะเลล้อมรอบเกาะ Serpent สำหรับบริเวณที่มีการตัดกันเขตทางทะเลจะยึดถือตามเส้น 12 ไมล์ทะเล ล้อมรอบเกาะ Serpents ตามรูปภาพที่ 4



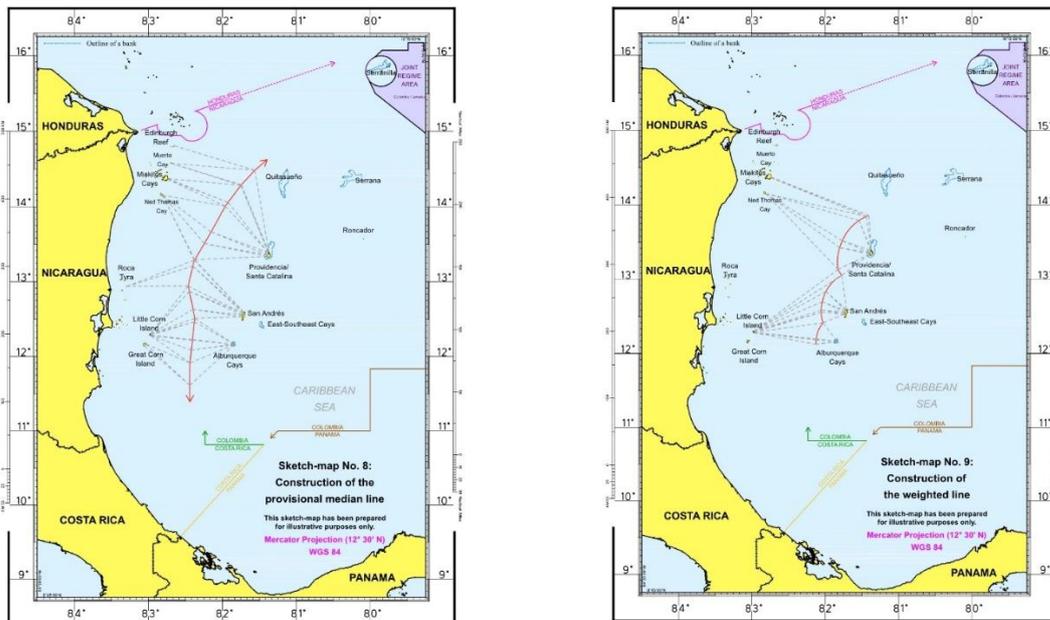
รูปภาพที่ 4 เขตแดนทางทะเลระหว่าง โรมาเนีย-ยูเครน ระหว่างจุดที่ 1-2 มีลักษณะเป็นไปตาม  
ทะเลอาณาเขต 12 ไมล์ทะเล ล้อมรอบเกาะ Serpents (ICJ, 2552)

2.1.3 กรณีการกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง บังคลาเทศ-เมียนมา เมื่อ 14 มีนาคม 2555 ITLOS ได้เผยแพร่ผลการพิจารณากำหนดอาณาเขตทางทะเลระหว่าง บังคลาเทศ-เมียนมา องค์ประกอบสำคัญที่มีลักษณะคล้ายกับกรณีระหว่าง ไทย-กัมพูชา คือ ที่ตั้งของเกาะ St.Martin มีลักษณะทางกายภาพคล้ายกับเกาะกูดของไทย (เกาะกูดทั้งเกาะ เป็นเกาะภายใต้เขตอำนาจอธิปไตยของไทยโดยสมบูรณ์และมีที่ตั้งอยู่ในเขตไทย เป็นส่วนหนึ่งของระบบเส้นฐานตรงที่ไทยประกาศ แต่มีแนวเส้นอ้างอิงสิทธิในไหล่ทวีปของกัมพูชามาพาดผ่าน และกัมพูชามีได้อ้างสิทธิเหนือพื้นที่ตอนล่างของเกาะกูดแต่อย่างใด) เกาะ St.Martin อยู่ภายใต้อธิปไตยของบังคลาเทศ อยู่ห่างจากชายฝั่งของบังคลาเทศ 4.547 ไมล์ทะเล และอยู่ห่างจากชายฝั่งเมียนมา 4.492 ไมล์ทะเล ตั้งอยู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ 6.5 ไมล์ทะเลของจุดสิ้นสุดเขตแดนระหว่างบังคลาเทศ-เมียนมา มีพื้นที่ 8 ตร.กม มีประชากรอาศัยอยู่ประมาณ 8 พันคน เกาะ St.Martin ตั้งอยู่ตรงข้ามชายฝั่งของเมียนมา ผลการพิจารณาของ ITLOS คือพิจารณาให้ผลต่อเกาะ St.Martin โดยสมบูรณ์ ในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างบังคลาเทศ-เมียนมา (ITLOS, 2555, น.55) ตามรูปภาพที่ 5



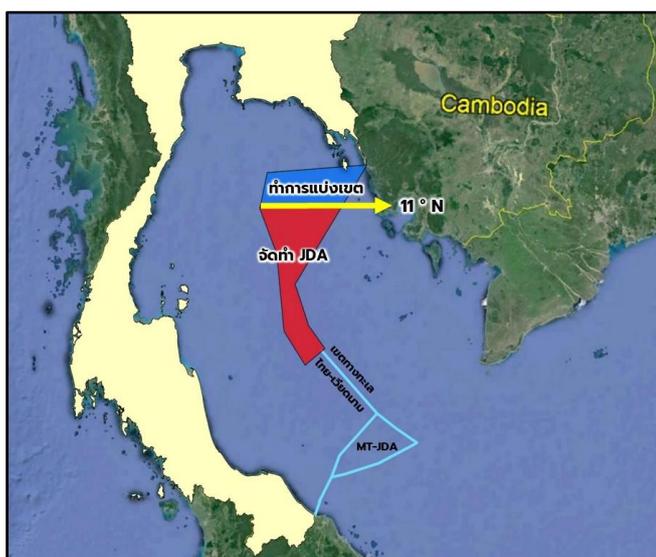
รูปภาพที่ 5 เส้นมัธยะระหว่างเกาะ St. Martin ของบังคลาเทศ กับชายฝั่งของเมียนมา ตามที่ศาลกำหนดแม่ที่ตั้งของเกาะ St. Martin อยู่หน้าชายฝั่งของเมียนมา (ITLOS, 2555, p.57)

2.1.4 กรณีระหว่าง นิการาแก้ว-โคลัมเบีย เมื่อ 19 พฤศจิกายน 2555 ICJ ได้เผยแพร่ผลการพิจารณาการกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง นิการาแก้ว-โคลัมเบีย ลักษณะทางกายภาพสำคัญที่ ICJ นำมาประกอบการกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง นิการาแก้ว-โคลัมเบีย คือการนำเกาะและหินทั้งหมดที่อยู่ในทะเลของทั้งสองฝ่ายมาใช้เป็นจุดควบคุมในการสร้างเส้นมัธยะแบบเคร่งครัด โดยไม่มีส่วนใดส่วนหนึ่งของแผ่นดินเกี่ยวข้องกับการสร้างเส้นมัธยะ เมื่อทำการปรับแต่งเส้นมัธยะแล้วส่งผลให้นิการาแก้ว-โคลัมเบีย ได้รับพื้นที่อาณาเขตทางทะเลด้วยอัตราส่วนคือ นิการาแก้ว (3.44) : โคลัมเบีย (1) ในขณะที่อัตราส่วนความยาวชายฝั่งที่เกี่ยวข้องคือ 8.2 : 1 (ICJ, 2555, น.5) ตามรูปภาพที่ 6



รูปภาพที่ 6 ซ้าย เส้นมัธยะแบบเคร่งครัดระหว่าง นิการากัว-โคลัมเบีย  
ขวา เส้นมัธยะแบบปรับแต่งระหว่าง นิการากัว-โคลัมเบีย

2.2 วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ เป็นการนำผลการตัดสินของ ICJ และ ITLOS ตามข้อ 2.1 มาเปรียบเทียบกับกรณีระหว่าง ไทย-กัมพูชา ทั้งนี้พื้นที่ทำการศึกษาคือพื้นที่ทับซ้อนไทยกัมพูชาตั้งแต่เหนือแลตติจูด 11 องศาเหนือ เพื่อต้องการให้ผลการศึกษาสอดคล้องกับข้อกำหนดใน MOU 2544 ที่ระบุว่าให้ทำการแบ่งเขตเหนือแลตติจูด 11 องศาเหนือ ทั้งนี้ยังกำหนดขอบเขตการวิเคราะห์ไว้เพียงลักษณะทางกายภาพ เช่น ความยาวของชายฝั่ง ตำแหน่งของเกาะที่เกี่ยวข้องในการแบ่งเขตเท่านั้นมิได้นำสถานะแวดล้อมทางด้านอื่น ๆ มาร่วมพิจารณา โดยมีพื้นที่ทำการศึกษตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 พื้นที่ทำการศึกษบริเวณตั้งแต่แลตติจูด 11 องศาเหนือ



2.2.1 กรณีลักษณะของชายฝั่งที่มีลักษณะเว้า Concavity ที่ส่งผลให้ถูกปิดกั้น (Cut-off effect) ผลการตัดสินที่มีความชัดเจนคือ กรณีระหว่าง เนเธอร์แลนด์-เยอรมนี-เดนมาร์ก ICJ ทำการปรับแต่งเส้นมัธยยะเพื่อให้ เยอรมนี ไม่ได้รับผลกระทบจาก Cut-off effect ส่วนในกรณีระหว่าง บังคลาเทศ-เมียนมา ITLOS ได้นำลักษณะทางกายภาพของชายฝั่งในภาพรวมของ อินเดีย-บังคลาเทศ-เมียนมา มาพิจารณาประกอบ แม้อินเดียจะมีได้เป็นรัฐคู่กรณีแต่อย่างไร แต่ชายฝั่งของบังคลาเทศมีลักษณะโค้งเว้าที่มีลักษณะเป็นก้นอ่าว ที่ส่งผลให้เขตทางทะเลระหว่าง อินเดีย-บังคลาเทศ และ บังคลาเทศ-เมียนมา ส่งผลกระทบโดยตรงต่อบังคลาเทศได้ ICJ จึงได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในผลการพิจารณาปรับเส้นมัธยยะว่า “The Tribunal, therefore, determines that the adjustment of the provisional equidistance line should commence at point X with coordinates 20° 03’ 32.0” N, 91°50’ 31.8” E, where the equidistance line begins to cut off the southward projection of the coast of Bangladesh.” (ITLOS, 2555, p.99) เมื่อนำผลการพิจารณาจากทั้งสองกรณีมาวิเคราะห์การเกิด Cut-off effect เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีระหว่างไทย-กัมพูชา พบว่าต้องพิจารณานำชายฝั่งในส่วนของเวียดนามมาพิจารณาประกอบด้วย ซึ่งแม้ชายฝั่งของกัมพูชาจะถูกขนาบข้างด้วยชายฝั่งของไทยและเวียดนาม แต่ชายฝั่งของกัมพูชาไม่ได้มีลักษณะของ Concavity ที่จะส่งผลต่อการได้รับผลกระทบจาก Cut-off effect แต่อย่างไร นอกจากนั้นการประกาศน่านน้ำประวัติศาสตร์ร่วมกันของ กัมพูชา-เวียดนาม ทำให้น่านน้ำของกัมพูชาที่ทับซ้อนกับน่านน้ำของเวียดนาม มีสถานะเป็นน่านน้ำภายในของกัมพูชาเช่นกัน ยิ่งเป็นสิ่งยืนยันได้ว่ากัมพูชาจะไม่ได้ได้รับผลกระทบจาก Cut-off effect

2.2.2 อิทธิพลของเกาะในการกำหนดเขตทางทะเลในกรณีระหว่าง โรมานี-ยูเครน คือ เกาะ Serpents ส่วนกรณีระหว่าง บังคลาเทศ-เมียนมา คือเกาะ St. Martin การพิจารณาทั้งจาก ICJ และ ITLOS เป็นไปในทางเดียวกันคือกำหนดอาณาเขตทางทะเลให้กับเกาะ และให้อิทธิพลกับเกาะโดยสมบูรณ์ในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างรัฐชายฝั่ง กรณีระหว่างโรมานี-ยูเครน ที่ปรากฏชัดเจนคือ ICJ กำหนดอาณาเขตทางทะเล 12 ไมล์ทะเลล้อมรอบเกาะ Serpents และปรับแต่งเส้นมัธยยะระหว่าง โรมานี-ยูเครน ในส่วนที่ทับซ้อนกับอาณาเขตทางทะเลของเกาะ Serpent พิจารณาเป็นไปตามอาณาเขตทางทะเลของเกาะ Serpents เป็นสำคัญ ซึ่งการพิจารณาสอดคล้องกับกรณีระหว่าง บังคลาเทศ-เมียนมา ที่ ITLOS ให้อิทธิพลโดยสมบูรณ์กับเกาะ St. Martin ในการสร้างเส้นมัธยยะระหว่างเกาะ St. Martin กับชายฝั่งของเมียนมา และการให้อาณาเขตทางทะเลล้อมรอบเกาะ St. Martin การพิจารณาเทียบเคียงลักษณะทางกายภาพในกรณีของเกาะกูดที่มีพื้นที่ประมาณ 111.894 ตร.กม. (อนุวัฒน์, 2551, น.75) ซึ่งมีขนาดใหญ่กว่าเกาะ Serpents ประมาณ 660 เท่า และใหญ่กว่าเกาะ St. Martin ประมาณ 14 เท่า อีกทั้งเกาะกูดมีการอาศัยและดำรงสถานะทางเศรษฐกิจได้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน ดังนั้นเกาะกูดจึงมีผลโดยสมบูรณ์ในการกำหนดเขตทางทะเล และการมีอาณาเขตทางทะเลเป็นของตนเอง เมื่อเปรียบเทียบกับเกาะ Serpents หรือเกาะ St. Martin

2.2.3 การพิจารณาเกี่ยวกับเกาะและหิน ที่เรียงรายอยู่นอกฝั่งทั้งของไทยและกัมพูชาสามารถเทียบเคียงได้กับกรณีระหว่าง นิการา กัว-โคลัมเบีย เนื่องจากมีการนำทุกเกาะและหินทุกก้อน มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณากำหนดอาณาเขตทางทะเล แม้การปรับแต่งเส้นมัธยยะส่งผลต่ออัตราส่วนระหว่างพื้นที่ทางทะเลที่เกี่ยวข้องที่แต่ละฝ่ายได้รับ ไม่สอดคล้องกับอัตราส่วนความยาวของชายฝั่งที่เกี่ยวข้อง จึงเกิดคำถามว่าการปรับแต่งเส้นมัธยยะดังกล่าวเป็นไปตามหลักความเที่ยงธรรมหรือไม่ ในประเด็นดังกล่าว ITLOS ให้เหตุผลสรุปได้ว่า “The Court concludes that, taking account of all the circumstances of the present case, the result achieved by the maritime delimitation does not entail such a disproportionality as to create an inequitable result” ศาลได้พิจารณาสถานะแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา ส่งผลให้เกิดการกำหนดเขตทางทะเล และไม่ปรากฏว่าประเด็นความไม่ได้



สัดส่วนส่งผลให้เกิดความไม่เที่ยงธรรมแต่อย่างใด (ITLOS, 2555, น.55) สำหรับกรณีระหว่าง ไทย-กัมพูชา ต่างก็มีเกาะและหินที่อยู่เรียงรายตามแนวชายฝั่งสองฝ่าย หากมีการนำวัตถุที่อยู่นอกฝั่งที่อยู่เหนือน้ำ ตลอดเวลาในเวลาน้ำขึ้นสูงไม่ว่าจะเป็นเกาะหรือหินมาประกอบการสร้างเส้นมัธยะมีแนวทางในการพิจารณา เพียง 2 กรณีคือ ใช้เกาะและหินนอกชายฝั่งทั้งหมดหรือไม่ใช้ทั้งหมดโดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ

2.3 การกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง ไทย-กัมพูชา ตั้งแต่เหนือแลตติจูด 11 องศาเหนือ ขึ้นไป จะเริ่มต้นจากการสร้างเส้นมัธยะแบบเคร่งครัด (Provisional Median Line) ขึ้นก่อน จากนั้นทำการปรับแต่งเส้นมัธยะ (Adjusted Median Line) ตามสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง สำหรับการวิเคราะห์จะพิจารณาเฉพาะกรณีเกาะและหินที่อยู่เหนือน้ำตลอดเวลาเท่านั้นในการสร้างเส้นมัธยะ แม้ลักษณะของชายฝั่งจะมีลักษณะของรัฐประชิด (Adjacent States) แต่การกำหนดเขตทางทะเลในบริเวณดังกล่าว เกาะกูด เกาะกง และหินกัสโรเวีย ที่มีตำแหน่งในลักษณะที่อยู่ตรงข้ามกันในพื้นที่ตอนบนเหนือ แลตติจูด 11 องศาเหนือ จะเป็นปัจจัยหลักที่ต้องนำมาพิจารณาในการกำหนดอาณาเขตทางทะเลระหว่าง ไทย-กัมพูชา

2.3.1 เส้นมัธยะแบบเคร่งครัด เป็นเส้นระยะห่างเท่ากันจากจุดฐานที่อยู่นอกสุดของเกาะและหินที่อยู่เรียงรายจากจุดสิ้นสุดเขตแดนทางบกที่จะใช้เป็นจุดเริ่มต้นของเขตแดนทางทะเลระหว่าง ไทย-กัมพูชา ฝ่ายไทยประกอบด้วยเกาะกูด ฝ่ายกัมพูชาประกอบด้วย เกาะกง และหินกัสโรเวีย สำหรับเกาะกูดและเกาะกงนั้นไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ ที่จะไม่นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเส้นมัธยะ เกาะกงมีการวางตัวขนานไปกับทิศทางของชายฝั่งกัมพูชา มีพื้นที่ประมาณ 98.41 ตร.กม. ยาวประมาณ 10.64 ไมล์ทะเล (1 ไมล์ทะเล = 1,852 เมตร) ด้านเหนือของเกาะห่างจากแผ่นดินประมาณ 0.2 ไมล์ทะเล ด้านใต้ห่างจากแผ่นดินประมาณ 2.05 ไมล์ทะเล ในส่วนของหินกัสโรเวีย นั้น มีคุณลักษณะเป็นหินอยู่เหนือน้ำตลอดเวลา มีพื้นที่ประมาณ 0.01 ตร.กม. มีระยะห่างจากชายฝั่งประมาณ 16.7 ไมล์ทะเล ห่างจากเกาะกงประมาณ 14.6 ไมล์ทะเล ส่งผลกระทบต่อทิศทางของเส้นมัธยะและเป็นไปในลักษณะที่เอื้อต่อฝ่ายกัมพูชา

2.3.2 การปรับแต่งเส้นมัธยะจากกรณีศึกษาในข้อ 2.1 ในทุกกรณี พบว่าไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการปรับแต่งเส้นมัธยะ เนื่องจากความแตกต่างของสภาวะแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกัน แต่ในทุกกรณีมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุผลแห่งความเที่ยงธรรม หลักการดังกล่าวยืนยันได้จากการที่ ITLOS ได้นิยามการปรับแต่งเส้นมัธยะเพื่อบรรลุผลแห่งความเที่ยงธรรมในกรณีระหว่าง บังคลาเทศ-เมียนมา ไว้ว่า “There is no general rule in this respect. Each case is unique and requires specific treatment, the ultimate goal being to reach a solution that is equitable” (ITLOS, 2555, p.96, para.317) การปรับแต่งเส้นมัธยะ ที่สร้างจากเกาะกูดของไทย และเกาะกงกับหินกัสโรเวียของกัมพูชา สามารถพิจารณาปรับแต่งได้ด้วยอย่างน้อย 2 วิธี วิธีแรก ความยาวชายฝั่งของวัตถุที่เกี่ยวข้องหรือ วิธีที่สอง คือการใช้พื้นที่ของวัตถุที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากพิจารณาพื้นที่ของเกาะกูด 111.894 ตร.กม. พื้นที่ของเกาะกง 98.41 ตร.กม. พื้นที่ของหินกัสโรเวีย 0.01 ตร.กม. พบว่าอัตราส่วนของพื้นที่ของเกาะและหินที่เกี่ยวข้องกับการปรับแต่งเส้นมัธยะคือ 1.14 : 1 (ไทย 111.894 : กัมพูชา 98.42)



### 3. ข้อพิจารณา

ขนาดของหินกัลสโรเวียมิได้ส่งผลอย่างเป็นนัยยะสำคัญที่จะส่งผลให้อัตราส่วนการปรับเส้นมัธยะเกิดการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด แต่ปัจจัยที่ส่งผลอย่างชัดเจนในการสร้างเส้นมัธยะคือตำแหน่งของหินกัลสโรเวีย การกำหนดว่าจะใช้เกาะ หิน ในการสร้างเส้นมัธยะหรือไม่ สำหรับกรณีระหว่าง ไทย-กัมพูชา ต้องยึดถือว่า หากใช้ก็ต้องใช้ทั้งหมด หากไม่ใช้ก็ไม่ใช้ทั้งหมด ซึ่งหากพิจารณาลักษณะทางกายภาพแล้วทั้งฝ่ายไทยและ กัมพูชาต่างก็มีคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์ของแต่ละฝ่ายดังนี้

3.1 ตำแหน่ง หากพิจารณาเกี่ยวกับที่ตั้งหรือตำแหน่งของเกาะกูด เกาะกง และหินกัลสโรเวีย พบว่า

3.1.1 เกาะกูด มีตำแหน่งการวางตัวคล้ายกับเกาะ St. Martin ในกรณีระหว่าง บังคลาเทศ-เมียนมา คือ บางส่วนของเกาะกูดวางตัวอยู่หน้าชายฝั่งของกัมพูชา เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีเกาะ St. Martin ของบังคลาเทศ แนวเกาะวางตัวอยู่หน้าชายฝั่งของเมียนมา ซึ่ง ITLOS พิจารณาให้อิทธิพลโดยสมบูรณ์ในการแบ่งเขตแดนทางทะเล จากกรณีดังกล่าวย่อมพิจารณาได้ว่า เกาะกูดจะมีอิทธิพลโดยสมบูรณ์ในการแบ่งเขตแดนทางทะเลกับกัมพูชา

3.1.2 เกาะกง การวางตัวตามแนวยาวของเกาะ เป็นไปในแนวเดียวกับชายฝั่ง ระยะห่างระหว่างเกาะกงกับแผ่นดินน้อยมากเมื่อเทียบกับระยะห่างระหว่างเกาะกูดกับแผ่นดิน และไม่มีส่วนใดของเกาะที่ล้ำเกินจุดสิ้นสุดเขตแดนทางบก จากลักษณะดังกล่าวจึงต้องนำเกาะกงมาเป็นส่วนหนึ่งในการแบ่งเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา

3.1.3 หินกัลสโรเวีย ถือว่ามีตำแหน่งที่ดีต่อกัมพูชาในการสร้างเส้นมัธยะเนื่องจากอยู่ห่างจากชายฝั่งมากที่สุด แต่ไม่ได้มีส่วนหนึ่งส่วนใดล้ำเกินจุดสิ้นสุดเขตแดนทางบกระหว่าง ไทย-กัมพูชา นอกจากนี้ กัมพูชาได้กำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของเส้นฐานตรง (Clive Howard, 1999)

3.2 สัดส่วนของขนาดพื้นที่ของวัตถุที่เกี่ยวข้องในการปรับแต่งเส้นมัธยะ พบว่า เกาะกูดมีขนาดพื้นที่มากกว่าเกาะกงและหินกัลสโรเวียรวมกัน ดังนั้นการปรับแต่งเขตทางทะเลจากเส้นมัธยะแบบเคร่งครัดเป็นเส้นมัธยะแบบปรับแต่ง ซึ่งใช้พื้นที่ของวัตถุที่นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเส้นมัธยะ จะสามารถทดแทนและชดเชยความได้เปรียบเชิงระยะของหินกัลสโรเวียได้

3.3 การปรับแต่งเส้นมัธยะ มีหลากหลายขึ้นกับสถานะแวดล้อมที่นำมาประกอบการพิจารณา ที่พบในผลการพิจารณาของ ICJ และ ITLOS คือความยาวชายฝั่งที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากเป็นตัวเลขที่สามารถแสดงได้อย่างเป็นรูปธรรม การพิจารณาของ ICJ และ ITLOS ในกรณีต่าง ๆ ตามข้อ 2.1 มีขั้นตอนคือการหาพื้นที่ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดเขตทางทะเล แล้วทำการปรับแต่งเส้นมัธยะตามปัจจัยที่นำมาพิจารณาได้แก่ความยาวชายฝั่งที่เกี่ยวข้อง สำหรับความยาวชายฝั่งที่เกี่ยวข้องแต่ละกรณีก็แตกต่างกันตามสถานะแวดล้อม เช่น กรณีระหว่าง โรมานี-ยูเครน ใช้ความยาวชายฝั่งแบบ Tracing (การวัดความยาวแบบละเอียด) ส่วนกรณีระหว่าง บังคลาเทศ-เมียนมา ใช้ความยาวชายฝั่งแบบทิศทางทั่วไปของชายฝั่ง การปรับแต่งเส้นมัธยะระหว่าง ไทย-กัมพูชา นอกจากจะใช้วิธีการตามที่ ICJ และ ITLOS ใช้มาแล้ว ก็สามารถใช้น้ำหนักของพื้นที่ของวัตถุที่เกี่ยวข้อง หรือความยาวของเส้นล้อมรอบวัตถุที่เกี่ยวข้องได้



#### 4. สรุป

การกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง ไทย-กัมพูชา มีปัจจัยทางกายภาพที่สลับซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีของวัตถุนอกฝั่ง ได้แก่ เกาะหรือหิน ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 กรณี คือตำแหน่งที่ตั้งของเกาะหรือหินที่สัมพันธ์กับระยะห่างจากแผ่นดินว่าใกล้หรือไกล และกรณีของขนาดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ในการนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการแบ่งเขตแดนทางทะเล กรณีขนาดของวัตถุที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเขตแดนทางทะเลนั้น เกาะกูด ย่อมมีความเหมาะสมในการนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเส้นมัธยะ เนื่องจากปัจจัยสภาวะแวดล้อมทางกายภาพเหมือนกับเกาะ Serpents ในกรณีระหว่างโรมาเนีย-ยูเครน หรือเกาะ St.Martin ในกรณีระหว่างบังคลาเทศ-เมียนมา ดังนั้นเกาะกูดต้องมีอาณาเขตทางทะเลที่ระยะไม่เกิน 12 ไมล์ทะเลเป็นของตนเองหรือการนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเส้นมัธยะตามผลการศึกษาและวิเคราะห์ทั้งในกรณีของเกาะ Serpents และเกาะ St.Martin สำหรับหินกัสโรเวีย ที่มีขนาดเล็กมากจนไม่สามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนในการกำหนดอาณาเขตทางทะเลให้กับหินกัสโรเวีย แต่ด้วยตำแหน่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัมพูชาอย่างมากในการนำมาเป็นส่วนหนึ่งของเส้นฐานตรงเพื่อใช้เป็นจุดควบคุมในการสร้างเส้นมัธยะ ปัจจัยทั้งในเรื่องของขนาดวัตถุนอกฝั่งและระยะจากแผ่นดิน ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในประเด็นของความเห็นที่แตกต่างกันของอีกฝ่าย ดังนั้นการสร้างจุดร่วมเพื่อให้เกิดความเห็นที่ตรงกันจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง

การลดทอนอิทธิพลของวัตถุที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเขตทางทะเลมีความเป็นนามธรรมสูง ไม่ว่าจะจำกัดอิทธิพลเหลือเท่าไร สุดท้ายแล้ววัตถุทุกชนิดที่อยู่เหนือน้ำต้องถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเส้นมัธยะเช่นเดิม การปรับเส้นมัธยะใด ๆ จะต้องปรับในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเขตทางทะเลอย่างแท้จริง สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการกำหนดให้ได้ว่าพื้นที่ทางทะเลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่าง ไทย-กัมพูชา คือบริเวณใด ทั้งนี้หากยึดถือตาม MOU 2544 ก็คือพื้นที่เหนือแลตติจูด 11 องศาเหนือ และทำการปรับแต่งเส้นมัธยะเพื่อให้แต่ละฝ่ายได้พื้นที่ทางทะเลตามอัตราส่วนที่สอดคล้องกับอัตราส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเขตแดนทางทะเล เช่น อัตราส่วนความยาวชายฝั่งของแผ่นดิน อัตราส่วนพื้นที่ของเกาะหรือหิน มาปรับแต่งพื้นที่ที่แต่ละฝ่ายได้รับจะส่งเสริมให้ความเที่ยงธรรมในการกำหนดเขตทางทะเลระหว่างไทย-กัมพูชา มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น



### บรรณานุกรม

- สุรเกียรติ์ เสถียรไทย. (2554). *พื้นที่ทับซ้อนทางทะเล ไทย-กัมพูชา: ทางเลือกและข้อเสนอแนะ: จุลสารความมั่นคงศึกษา* ฉบับที่ 93. กรุงเทพฯ: สถาบันการข่าวกรอง, สำนักข่าวกรองแห่งชาติ.
- อนุวัฒน์ นทีวัฒนา. (2551). ความหลากหลายของเกาะในประเทศไทย. *เอกสารเผยแพร่สำนักอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง* ฉบับที่ 39. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- Nem Sowath. (2559). *Rocher Kusrovie* [Facebook]. สถานที่ผลิต: หน่วยงานที่เผยแพร่. (ม.ป.ท.: ม.ป.พ.)
- International Court of Justice (ICJ). (Judgment of 1969, 20 February). *North Sea Continental Shelf Cases (Federal Republic of Germany/Denmark; Federal Republic of Germany/Netherlands)*. International Court of Justice.
- International Court of Justice (ICJ). (Judgment of 2009, 3 February). *Maritime Delimitation in the Black Sea (Romania v. Ukraine)*. International Court of Justice.
- International Court of Justice (ICJ). (Judgment of 2012, 19 November). *Territorial and Maritime Dispute (Nicaragua v. Colombia)*. International Court of Justice.
- International Tribunal for the Law of the Sea (ITLOS). (Judgment of 2012, 14 March). *Dispute Concerning Delimitation of the Maritime Boundary between Bangladesh and Myanmar in the Bay of Bengal*. Hamburg: International Tribunal for the Law of the Sea.
- Schofield, Clive Howard (1999). *Maritime boundary delimitation in the gulf of Thailand*. Durham theses, Durham University. Available at Durham E-Theses Online: <http://etheses.dur.ac.uk/4351/>
- United Nations, Division for Ocean Affairs and the Law of the Sea, Office of Legal Affairs. (2001). *United Nations Convention on the Law of the Sea 1982*. Retrieved from [https://www.un.org/depts/los/convention\\_agreements/texts/unclos/unclos\\_e.pdf](https://www.un.org/depts/los/convention_agreements/texts/unclos/unclos_e.pdf)



## แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน : พลังขับเคลื่อนกองทัพเรือไทยสู่บทบาทนำในภูมิภาค Blue Economy : Concept for Driving Royal Thai Navy to a Leading Role in the Region

ภูวจักร ภูวนาถนารานูบาล<sup>1\*</sup>

Phuvajak Phuvanatnaranubala

กรมยุทธการทหารเรือ

Department of Naval Operations

(Received 31/08/2023, Revised 24/10/2023, Accepted 24/10/2023)

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ที่กองทัพเรือไทยได้พยายามผลักดันแนวคิดดังกล่าวในกรอบความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างประเทศในภูมิภาค เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ทุกประเทศดูแลการใช้ประโยชน์จากทะเลร่วมกัน และส่งผลต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของทั้งโลก ซึ่งในการผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค เห็นความสำคัญกับแนวคิดดังกล่าวนี้ กองทัพเรือไทยจะใช้โอกาสดังกล่าวเป็นพลังขับเคลื่อนตนเองสู่บทบาทนำในภูมิภาคตามวิสัยทัศน์ของกองทัพเรือไทยผ่านการแสดงศักยภาพและวิสัยทัศน์ที่มองไปถึงอนาคต จนเป็นที่ยอมรับของกองทัพเรือมิตรประเทศในภูมิภาคได้หรือไม่ ผู้เขียนได้นำเสนอถึงสาระสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินต่อไทย สถานการณ์ความมั่นคงทางทะเลของไทยในปัจจุบัน ความพยายามในการผลักดันแนวความคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินของกองทัพเรือไทยในเวทีระหว่างประเทศ ทฤษฎีสถาบันเสรีนิยมสมัยใหม่ (Neo-Liberal Institutionalism) การวิเคราะห์ท่าทีของกองทัพเรือมิตรประเทศต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน และในที่สุดท้ายจะตอบคำถามที่ว่า แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) จะเป็นพลังขับเคลื่อนกองทัพเรือไทยสู่บทบาทนำในภูมิภาคได้หรือไม่

ผลการศึกษาพบว่า การที่กองทัพเรือไทยพยายามผลักดันแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันในการสกัดกั้นภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นจากการแย่งชิงผลประโยชน์ทางทะเลในอนาคต โดยความพยายามดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสถาบันเสรีนิยมสมัยใหม่ (Neo-Liberal Institutionalism) ที่มีความเชื่อว่า ความร่วมมือระหว่างประเทศสามารถที่จะเกิดขึ้นได้ภายใต้สภาวะอนาธิปไตย โดยการใช้ระบอบระหว่างประเทศ (International Regimes) มาเป็นกลไกสำคัญที่นำสันติภาพมาสู่โลก อีกทั้งท่าทีและมุมมองของกองทัพเรือมิตรประเทศที่มีต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน พบว่าทุก ๆ ประเทศต่างก็มีมุมมองที่ใกล้เคียงกัน โดยมองว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนาภาคเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเห็นความสำคัญ และเห็นประโยชน์จากการร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนในการใช้ประโยชน์จากทะเลร่วมกัน ดังนั้น ความพยายามกองทัพเรือไทย จึงเปรียบเสมือนการใช้โอกาสดังกล่าวผลักดันตนเองไปสู่บทบาทนำในภูมิภาคไปในคราวเดียวกัน เนื่องจากได้รับการยอมรับจากกองทัพเรือมิตรประเทศ เพียงแต่จำเป็นต้องใช้ระยะเวลา และความสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการยอมรับขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต

**คำสำคัญ :** แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน, การใช้ประโยชน์จากทะเลร่วมกัน, ความมั่นคงทางทะเล

<sup>1</sup>ประจำกรมยุทธการทหารเรือ , E - Mail : phuvajak@hotmail.com

\* Corresponding Author



### Abstract

This academic article aims to study Blue Economy Concept (BEC) that Royal Thai Navy has put effort to present in various international symposium. This concept centers on the shared maritime interests of all countries in safeguarding the lawful use of the sea, which significantly impacts global economic development. The push to make countries in the region recognize the importance of this concept is crucial. The RTN, therefore, has embraced this concept and driven it to a prominent regional role, as outlined in the RTN Vision. The writer explored several aspects: the Blue Economy concept and its significance for Thai society, the RTN's strategies for promoting this concept internationally, the Neo-Liberalism, the analysis of international reaction toward BEC. The last section aims to address the question of whether the Blue Economy concept will propel the Royal Thai Navy into a prominent regional role.

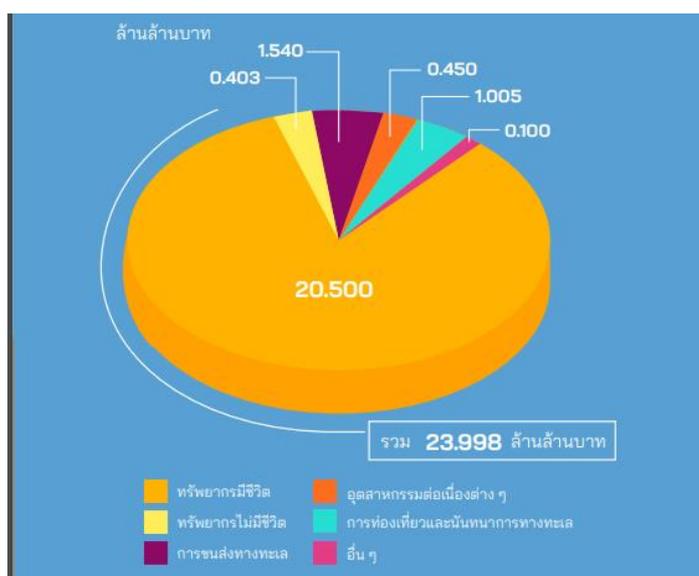
The study showed that the RTN's efforts to promote the Blue Economy concept in various international symposiums can foster cooperation among regional navies and ensure the future lawful use of the sea. This aligns with the Neo-Liberalism theory which emphasizes the possibility of state cooperation even in anarchic conditions by utilizing international regimes to promote global peace. Additionally, every country share similar views. The responses of other navies to the Blue Economy concept were largely positive, demonstrating their recognition of its importance and their willingness to enhance collaboration for sustainable sea in the future. Accordingly, the effort of RTN to present Blue Economy Concept to other navies in the regions has become the great opportunity to drive Royal Thai navy to a leading role in the regions. However, it also requires time and consistency to work on spreading out this concept which RTN will eventually be accepted as a leading role in the regions.

**Keywords :** Blue Economy, Collaboration for Sustainable Sea, Maritime Security

### 1. บทนำ

ผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของไทยเป็นผลประโยชน์ที่คนไทยทุกคนพึงได้รับจากทะเลหรือเกี่ยวเนื่องกับทะเลทั้งภายในน่านน้ำไทย รวมไปถึงชายฝั่งทะเล เกาะ พื้นดินท้องทะเล หรือใต้พื้นดิน ท้องทะเล หรืออากาศเหนือท้องทะเลด้วย ทั้งนี้ไม่ว่ากิจกรรมใดในทุก ๆ ด้าน เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางทะเล การขนส่งและพาณิชย์นาวี การท่องเที่ยว การแสวงหาพลังงาน ความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย การสำรวจวิจัยทางวิทยาศาสตร์ทางทะเล หรืออื่น ๆ โดยที่มูลค่าผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลมีมูลค่ามหาศาล แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลนั้นไม่ได้ตกอยู่ในมือของคนไทยในปริมาณที่ควรจะเป็น และประเทศไทยกำลังตกอยู่ในสถานการณ์ที่เรียกว่า "สูญเสียผลประโยชน์ของชาติทางทะเลสุทธิ (เผด็จศึกดี จารยะพันธ์, 2550)

อีกทั้งผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของไทยนั้นยังเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยอีกด้วย เนื่องจากในบริบทของเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างทะเลและชายฝั่งเป็นอย่างมาก ทั้งในมิติทางการค้าทรัพยากรธรรมชาติ อาหาร พลังงาน และการท่องเที่ยว โดยในทุกเวทีเศรษฐกิจมีการผลักดันเพื่อแก้ไขปัญหาจากประชากรที่เพิ่มมากขึ้นประกอบด้วยความต้องการเชื้อเพลิงและอาหารที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต และมีผลให้อุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องกับทะเลและชายฝั่งมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งที่ดำเนินกิจกรรมในทะเลและโดยรอบมหาสมุทร หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมทางทะเลและชายฝั่ง เช่น การผลิตพลังงานทดแทนนอกชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การทำเหมืองในทะเลน้ำลึก และเทคโนโลยีชีวภาพทางทะเล เป็นต้น อุตสาหกรรมต่าง ๆ เหล่านี้นำไปสู่โอกาสใหม่ ๆ ในการเจริญเติบโตและก่อให้เกิดการกระจายตัวทางเศรษฐกิจมหาสมุทร (Ocean Economy) ซึ่งรัฐบาลถือเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญเติบโตดังกล่าว โดยมีบทบาทเป็นผู้กำหนดนโยบาย เช่น แผนพัฒนาทะเลแห่งชาติ ส่งผลให้ผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศหันมาสนใจประกอบกิจการในทะเลและชายฝั่งในฐานะแหล่งทรัพยากรเดิมและแหล่งทรัพยากรใหม่มากยิ่งขึ้น การสร้างความมั่นคงทางอาหารและการหาพลังงานทางเลือกจากแหล่งอื่น ๆ ได้ถูกหยิบยกเข้ามาอภิปรายในเวทีระหว่างประเทศต่าง ๆ เพื่อนำประชาคมโลกไปสู่การพัฒนาอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สุทธสินี สนธิรัตน์, 2560)



รูปที่ 1 มูลค่าการใช้ประโยชน์ทางทะเลของไทย  
ที่มา : สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางทะเลในปัจจุบันและผลกระทบจากความต้องการในการใช้ประโยชน์จากทะเลที่มีมากขึ้นจากยุทธศาสตร์กองทัพเรือ และแผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล (พ.ศ.2558 – 2564) พบว่าในอนาคตไทยมีแนวโน้มที่จะมีปัญหามั่นคงทางทะเลจากสถานการณ์ความขัดแย้งในภูมิภาค และการกระทำผิดกฎหมายทางทะเล โดยหากไม่มีการเตรียมการรองรับที่เหมาะสมนอกจากจะทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจแล้วยังจะส่งผลกระทบต่อความสงบสุข ความอยู่ดีกินดีของคนในชาติ และบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภาคทะเล ซึ่งจะต่อเนื่องถึงเศรษฐกิจบนบก (Land - based economy) อีกด้วย ซึ่งการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับทุก ๆ



ประเทศในภูมิภาค และเป็นปัญหาระดับโลก ที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา ไม่สามารถที่จะกระทำได้โดยหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง หรือประเทศใดประเทศหนึ่งได้เพียงลำพัง

กองทัพเรือไทยในฐานะหน่วยงานด้านความมั่นคงทางทะเลของไทยได้ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของไทย ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “กองทัพเรือไทยจะเป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทในภูมิภาคและเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” ได้เข้าร่วมในกรอบความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างประเทศในภูมิภาค และพยายามผลักดันแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ที่หมายถึง เศรษฐกิจฐานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ครอบคลุมกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลทั้งทางตรงและทางอ้อม ในเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะในพื้นที่สิทธิอธิปไตยของไทยเท่านั้น เนื่องจากแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน และความมั่นคงทางทะเลนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือเชิงสถาบันหรือในลักษณะผลประโยชน์ทางทะเลร่วม (Absolute gain) อีกทั้งประเด็นดังกล่าว ยังเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการปกป้อง ค้ำครอง เนื่องจากส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของทั้งโลก โดยในการผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค เห็นความสำคัญกับแนวคิดดังกล่าวนี้ “กองทัพเรือไทยจะใช้โอกาสดังกล่าวเป็นพลังขับเคลื่อนตนเองสู่บทบาทในภูมิภาค ผ่านการแสดงศักยภาพและวิสัยทัศน์ที่มองไปถึงอนาคต จนเป็นที่ยอมรับของกองทัพเรือมิตรประเทศในภูมิภาคได้หรือไม่” โดยหากกองทัพเรือไทยสามารถไปถึงเป้าหมายดังกล่าวนอกเหนือจากการส่งเสริมเรื่องความมั่นคงของไทยที่เป็นภารกิจหลักของกองทัพเรือไทยนั้น จะยังสามารถส่งเสริมความมั่นคงทางทะเลตามยุทธศาสตร์ชาติทางทะเลของไทย และจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของไทยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเชื่อมั่นของนักลงทุนจากต่างประเทศอีกด้วย ซึ่งแตกต่างกับกองทัพบกไทย และกองทัพอากาศไทยที่ถูกจำกัดอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของกระทรวงกลาโหมของไทยที่เน้นเรื่องความมั่นคงแต่เพียงเท่านั้น สำหรับบทความนี้จะนำเสนอสาระสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินต่อไทย สถานการณ์ความมั่นคงทางทะเลของไทยในปัจจุบัน ความพยายามในการผลักดันแนวความคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินของกองทัพเรือไทยในเวทีระหว่างประเทศ ทฤษฎีสถาบันเสรีนิยมสมัยใหม่ (Neo-Liberal Institutionalism) และการวิเคราะห์ท่าทีของกองทัพเรือมิตรประเทศต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน โดยในที่สุดท้ายจะตอบคำถามที่ว่า แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) จะเป็นพลังขับเคลื่อนกองทัพเรือไทยสู่บทบาทในภูมิภาคได้หรือไม่

## 2. เนื้อหา

### 2.1 ความเป็นมาของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy)

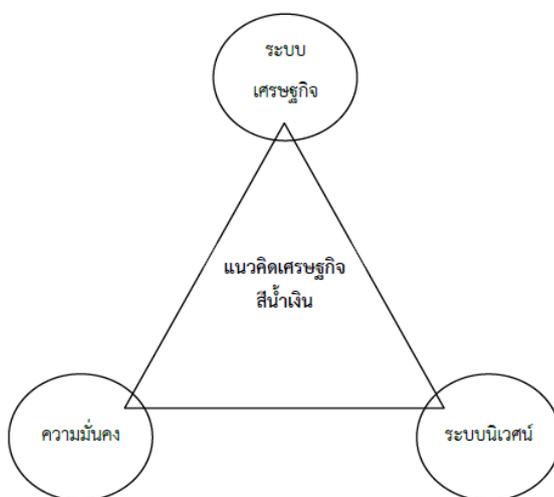
Blue Economy หรือ เศรษฐกิจสีน้ำเงิน เป็นแนวคิดที่นำเอาความยั่งยืนมาประยุกต์ใช้กับสิ่งแวดล้อมทางทะเล ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในการประชุม United Nations Conference on Sustainable Development หรือที่เรียกกันโดยนาม “RIO+20” ในปี ค.ศ.2012 ณ กรุงรีโอ เดจาเนโร บราซิล หลังจากการประชุมดังกล่าว แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินได้รับกระแสตอบรับจากทั่วโลกเป็นอย่างดี จากองค์การสหประชาชาติ ธนาคารโลก กลุ่มประเทศ Organization for Economic Co-operation and Development: OECD โดยต่างให้ความสำคัญกับแนวคิดนี้จนเกิดเป็นนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจสีน้ำเงิน ซึ่งองค์การระดับโลก ได้แก่ ธนาคารโลก ได้ให้นิยามของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินไว้ว่า เป็นการใช้ทะเลเพื่อการเติบโตของเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างงานของประชากรบนโลก รวมทั้งรักษาระบบนิเวศวิทยาของมหาสมุทร ในส่วนของคณะกรรมาธิการยุโรปได้ให้นิยามไว้ว่า เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับมหาสมุทร ทะเล และชายฝั่ง โดยสามารถนำมาสรุปเป็นสาระสำคัญของเศรษฐกิจสีน้ำเงิน คือ เศรษฐกิจ

ฐานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ครอบคลุมกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเล ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ การเดินเรือ การขนส่ง การท่องเที่ยว การใช้เป็นแหล่งพลังงาน การบริการที่เกี่ยวข้อง และการเก็บเกี่ยวทรัพยากรที่อยู่ในทะเลมาใช้ อาทิ อาหารทะเล น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ แร่ พลังงาน และน้ำ เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทรัพยากรดังกล่าวสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล จากรายงานของ OECD เรื่อง The Ocean Economy in 2030 ประเมินว่าปัจจุบันเศรษฐกิจสีน้ำเงินสร้างมูลค่าประมาณ 1.5 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ และเกิดการจ้างงาน 31 ล้านตำแหน่ง โดยในปี ค.ศ.2030 คาดว่าจะมีมูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า หรือคิดเป็นมูลค่ากว่า 3 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ และเกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น 10 ล้านตำแหน่ง ทั้งนี้ธนาคารโลกเชื่อว่า เศรษฐกิจสีน้ำเงินจะเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตในประเทศที่เป็นชายฝั่งและเกาะขนาดเล็ก หรือประเทศที่มีรายได้ต่ำหรือรายได้ปานกลางก่อนมาทางต่ำ ส่วนประเทศที่มีเศรษฐกิจบนแผ่นดิน (Land-based economy) แข็งแรงอยู่แล้ว เศรษฐกิจสีน้ำเงินจะเป็นฐานสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ที่ยั่งยืน (Sustainable and inclusive growth) อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสถาบันเสรีนิยมสมัยใหม่ (Neo-Liberal Institutionalism) ที่ให้ความสำคัญกับพื้นฐานของความร่วมมือจากรัฐสมาชิกในโลกที่เป็นอนาธิปไตย และมีการได้เชิงสัมบูรณ์ (Absolute Gain) ร่วมกัน โดยในเชิงวิชาการเศรษฐกิจสีน้ำเงินสามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1. Blue Ocean Wealth เป็นการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่เน้นในด้านความยั่งยืน โดยจะไม่ทำลายทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางทะเลและชายฝั่ง

2. Blue Ocean Economy เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยเน้นที่ตัวกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

สำหรับความสมดุลของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินของประเทศไทย นั้น มุ่งเน้นที่ 3 หลักการใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ระบบเศรษฐกิจ 2) ระบบนิเวศน์ และ 3) ความมั่นคง (ดวงพร อุไรวรรณ, 2561)



รูปที่ 2 ความสมดุลของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน

ที่มา : เอกสารประกอบการบรรยายเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องทะเลครั้งที่ 3

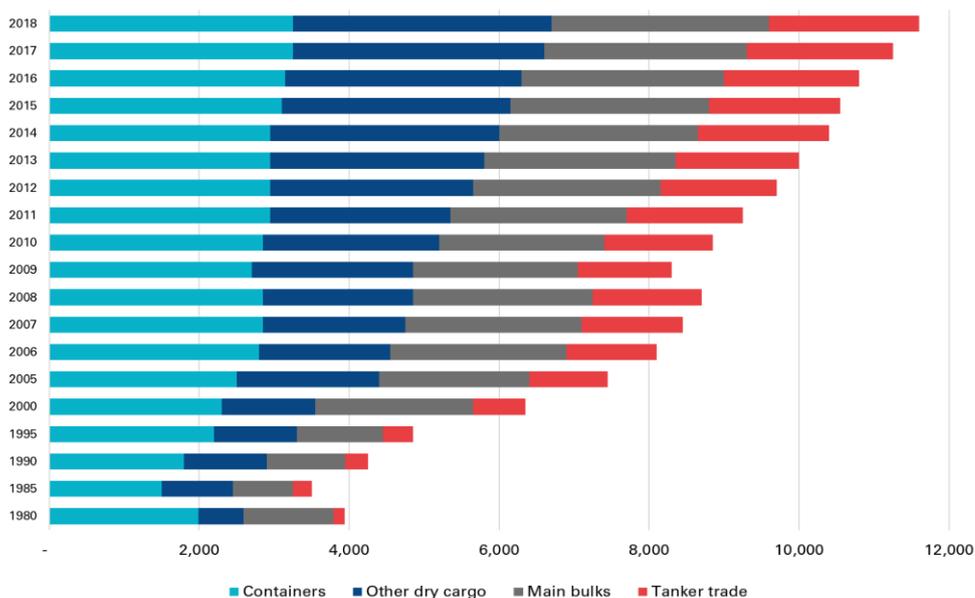
โดย ดร.ธนิต โสรัตน์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



## 2.2 ความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินต่อไทย

การศึกษาตัวบ่งชี้ Blue Economy ของไทยพบว่า รายได้จากเศรษฐกิจทางทะเลและชายฝั่ง มีสัดส่วนร้อยละ 50 ของ GDP ซึ่งรายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดทางเศรษฐกิจชายทะเลสูงกว่าจังหวัดอื่น โดยเฉลี่ย แต่เนื่องจากปัจจุบันประชากรเพิ่มขึ้น และมีการใช้ทรัพยากรบนบกมากขึ้นและไม่เพียงพอ จึงมีการเคลื่อนย้ายไปใช้ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งค่อนข้างมาก และในอนาคตจะมีโอกาสขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากบนบกไปสู่ภาคทะเลหรือพื้นที่สีน้ำเงินสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตัวอย่างที่เห็นชัดเจน คือ การพัฒนาพื้นที่ติดทะเลให้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สำคัญของไทยในปัจจุบัน ได้แก่ ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor - EEC) ซึ่งมีเป้าหมายในการส่งเสริมการลงทุน ยุกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในพื้นที่แถบชายฝั่งทะเล คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เน้นอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 กลุ่ม First S-curve และ New S-curve โดยมีเม็ดเงินลงทุน 1.5 ล้านล้านบาท ครอบคลุมด้านโลจิสติกส์ อาทิ การสร้างรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน (ดอนเมือง สุวรรณภูมิ อู่ตะเภา) รถไฟทางคู่เชื่อมแหล่งอุตสาหกรรมกับท่าเรือ พัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง พัฒนาท่าเรือมาบตาพุด และการก่อสร้างถนนมอเตอร์เวย์ 3 เส้นทางด้านอุตสาหกรรมและการค้า เน้นการพัฒนาเขตนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและลงทุนกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 กลุ่ม ด้านชุมชนและท่องเที่ยว เน้นการพัฒนาเมืองและลงทุนด้านการท่องเที่ยวในจังหวัดแถบชายทะเล ซึ่งการส่งเสริมการลงทุนเหล่านี้จะก่อให้เกิดโอกาสกับธุรกิจตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง หรือตั้งแต่ต้นทางอย่างผู้ผลิต (Manufacturer) ไปสู่ผู้ค้าอย่าง SMEs Traders/Dealers/Suppliers รวมไปถึงธุรกิจของคนรุ่นใหม่อย่างกลุ่ม Startup ทั้งนี้ผลประโยชน์ที่จะได้ตั้งแต่เศรษฐกิจบนแผ่นดิน (Land-based economy) ขยายไปยังเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) และการให้ความสำคัญในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเลดังกล่าว ทำให้เห็นว่าการใช้ประโยชน์จากทะเลของไทยจะมีสูงมากขึ้นในอนาคต และจะเป็นโอกาสสำคัญของประเทศได้นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรือง และสร้างความอยู่ดีกินดีให้กับประชาชนในชาติได้ (เทพฤทธิลาภเหลือ, 2565)

International maritime trade by cargo type (million tons loaded)



รูปที่ 3 การเติบโตของการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศตามทิศทาง Blue Economy  
ที่มา : UNCTAD Review of Maritime Transport 2019

### 2.3 สถานการณ์ความมั่นคงทางทะเลของไทยในปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางทะเล และผลกระทบจากความต้องการในการใช้ประโยชน์จากทะเลที่มีมากขึ้นจากยุทธศาสตร์กองทัพเรือ และแผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล (พ.ศ.2558 - 2564) พบว่าในอนาคตไทยมีแนวโน้มที่จะมีปัญหาความมั่นคงทางทะเล เนื่องมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจภาคทะเลก็จะทำให้มีกิจกรรมทางทะเล และการใช้ประโยชน์จากทะเลในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นมากด้วยเช่นกัน เช่น การขนส่งทางทะเล การแสวงหาทรัพยากรทางทะเล การท่องเที่ยว และการประมง เป็นต้น จึงมีแนวโน้มที่จะมีผลกระทบต่อความปลอดภัยและความมั่นคงทางทะเลของทั้งโลก ภูมิภาค รวมทั้งไทย โดยหากไม่มีการเตรียมการรองรับที่เหมาะสม นอกจากจะทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจแล้ว ยังจะส่งผลกระทบต่อความสงบสุข ความอยู่ดีกินดีของคนในชาติ และบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภาคทะเล ซึ่งจะต่อเนื่องถึงเศรษฐกิจบนบกด้วย โดยในอนาคตไทยมีแนวโน้มที่จะมีปัญหาความมั่นคงทางทะเล ดังนี้

#### 1. ปัญหาความขัดแย้งเรื่องเขตแดนทางทะเลของประเทศในภูมิภาค (Territorial Dispute)

ความขัดแย้งเรื่องเขตแดนทางทะเลในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมากเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในการอ้างกรรมสิทธิ์เหนือหมู่เกาะต่าง ๆ หรือพื้นที่ชายฝั่งทะเล ซึ่งส่งผลให้เกิดความตึงเครียดในภูมิภาค โดยความขัดแย้งนี้ มีทั้งกรณีที่เป็นความขัดแย้งกันเองระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และความขัดแย้งระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนกับประเทศอื่น ๆ ตัวอย่างความขัดแย้งทางทะเลในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่กำลังเป็นที่จับตามอง ได้แก่ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างประเทศที่อ้างกรรมสิทธิ์เหนือหมู่เกาะสแปรตลีย์ (Spratly Islands) โดยมีประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดแย้ง ได้แก่ จีน ไต้หวัน ฟิลิปปินส์ เวียดนาม มาเลเซีย และบรูไน ซึ่งต่างอ้างกรรมสิทธิ์เหนือเกาะซึ่งนำมาสู่ความขัดแย้งจนเกิดการเผชิญหน้า (ภุขงค์ ประดิษฐ์ธีระ, 2558)



รูปที่ 4 แผนที่เส้นประ 9 เส้น ของจีนที่อ้างสิทธิ์อาณาเขตทางทะเลในทะเลจีนใต้  
ที่มา : D.Rosenberg/MiddleburyCollege/HarvardAsiaQuarterlyPhil Gov't

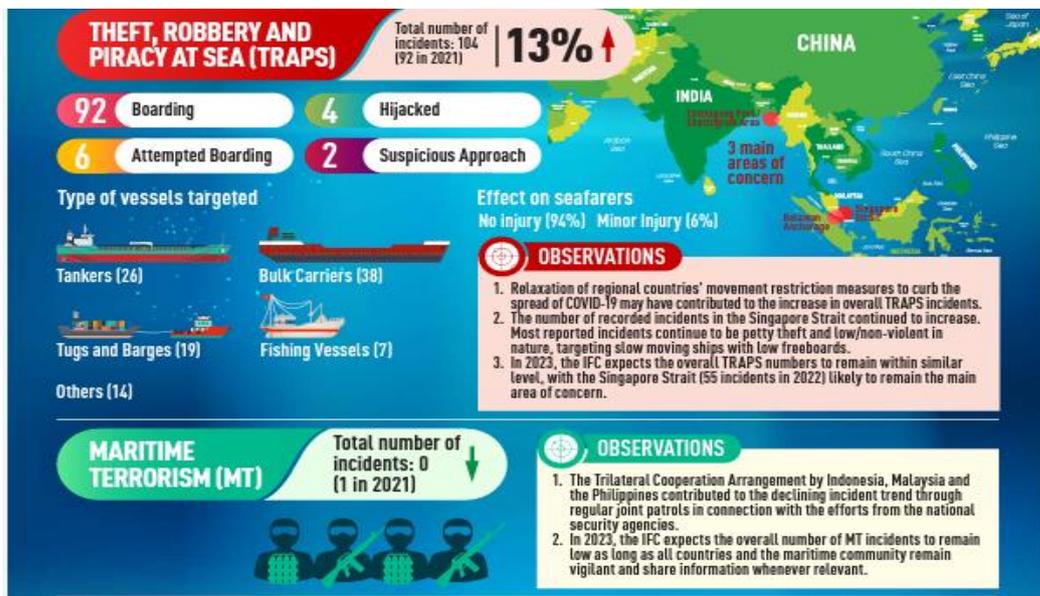


## 2. การก่อการร้ายทางทะเล (Maritime Terrorism)

ภัยจากการก่อการร้ายทางทะเลมีความสำคัญไม่แพ้ภัยในรูปแบบอื่น ผู้ก่อการร้ายหันมาให้ความสำคัญกับการโจมตีเรือรบ และเรือพาณิชย์ หรือใช้เรือพาณิชย์ในการขนส่งอาวุธที่มีพลังทำลายล้างสูง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติการ หรือนำไปจำหน่ายต่อกลุ่มผู้ก่อการร้ายที่มีฐานปฏิบัติการอยู่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น Jemaah Islamiyah (JI) และกลุ่ม Abu Sayyaff (ASG) เป็นต้น โดยในช่วงเวลาที่ผ่านมามีเหตุการณ์การก่อการร้ายทางทะเลในภูมิภาคนี้ยังไม่ปรากฏเด่นชัดนัก แต่ภูมิภาคนี้มีเส้นทางคมนาคมหลัก คือ ช่องแคบมะละกา ที่เชื่อมต่อระหว่างมหาสมุทรอินเดีย ทะเลจีนใต้ และมหาสมุทรแปซิฟิก ดังนั้น หากมีการก่อการร้ายทางทะเล เช่น การระเบิดเรือสินค้าจมในช่องทางเดินเรือสำคัญหรือการนำเรือสินค้าขนาดใหญ่พุ่งชนท่าเรือในรูปแบบเดียวกันกับการใช้เครื่องบินพุ่งชนตึกในเหตุการณ์ 9/11 ก็จะทำให้เกิดความเสียหายมหาศาล นอกจากนี้แท่นขุดเจาะน้ำมัน และก๊าซธรรมชาติในทะเลที่มีอยู่เป็นจำนวนมากก็จะเป็นเป้าหมายล่อแหลมต่อการถูกโจมตีจากกลุ่มก่อการร้ายต่าง ๆ อีกด้วย (ปริณ ชัชวาลพงศ์พันธ์, 2550)

## 3. ปัญหาโจรสลัด และการปล้นเรือในทะเล

ปัญหาโจรสลัด และการปล้นในทะเล เป็นภัยคุกคามต่อการเดินเรือในภูมิภาค โดยพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์โจรสลัดบ่อยครั้ง ได้แก่ ช่องแคบมะละกา ซึ่งมีเรือสินค้าแล่นผ่านเป็นจำนวนมาก รวมถึงน่านน้ำของอินโดนีเซีย อย่างไรก็ตาม สถิติการเกิดโจรสลัดในช่องแคบมะละกามีแนวโน้มลดลงหลังจากมีการร่วมลาดตระเวน (Coordinated Patrol) ของมาเลเซีย อินโดนีเซีย สิงคโปร์ และไทย แต่การเกิดโจรสลัดและการปล้นเรือกลับไปเกิดขึ้นมากในน่านน้ำอินโดนีเซีย นอกจากนี้ ปัญหาโจรสลัดโซมาเลียก็นับว่าเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติในอาเซียน เนื่องจากเรือสินค้าของหลายประเทศในอาเซียนที่แล่นผ่านบริเวณอ่าวเอเดน และชายฝั่งโซมาเลียก็ถูกคุกคามจากโจรสลัดโซมาเลีย เช่นเดียวกัน (ภุชงค์ ประดิษฐ์ธีระ, 2558)



รูปที่ 5 แนวโน้มการกระทำอันเป็นโจรสลัด และการปล้นเรือในทะเล

และการก่อการร้ายในภูมิภาคประจำปี พ.ศ.2565

ที่มา : Information Fusion Centre



#### 4. การใช้แรงงาน/การเข้าเมืองผิดกฎหมาย

การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังคงเป็นอีกหนึ่งปัญหาหลักของอาเซียน เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง หรือในกิจการบางประเภท ประกอบกับปัญหาทางการเมืองภายในประเทศ และปัญหาเศรษฐกิจความยากจนของบางประเทศ รวมทั้งผู้ประกอบการยังคงนิยมใช้วิธีลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากต้นทุนราคาถูก ทั้งนี้ มักลักลอบเข้ามาทางทะเลเนื่องจากยากต่อการตรวจจับ ดังนั้น ทะเลจึงเป็นทั้งแหล่งทำงาน เป็นทางผ่านเข้ามาและออกไปสู่ประเทศที่สาม นำมาสู่การบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ (ปพน หาญไพบูลย์, 2554)

#### 5. การค้าของผิดกฎหมายทางทะเล

จากการที่ทะเลเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเปิด ประกอบกับการขาดประสิทธิภาพในการควบคุมทะเล ทำให้ทะเลเป็นพื้นที่ที่มีการกระทำผิดกฎหมายมาก โดยเฉพาะการค้าของผิดกฎหมาย อย่างเช่น การลักลอบขนส่งสิ่งผิดกฎหมาย สินค้าหนีภาษี น้ำมันเถื่อน ยาเสพติด การค้ามนุษย์ การลักลอบขนส่งอาวุธ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหา และภัยคุกคามต่อประเทศในภูมิภาคเป็นอย่างมาก เกิดขึ้นมานานแต่ก็ยังไม่แก้ไขไม่ได้ เพราะพื้นที่ทางทะเลไม่สามารถเฝ้าตรวจระวังได้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ได้ตลอดเวลา ดังนั้น การตรวจพบหรือจับกุมจึงเป็นไปได้ยาก (ปพน หาญไพบูลย์, 2554)

#### 6. ความมั่นคงของสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรทางทะเล

ความมั่นคงของสิ่งแวดล้อมทางทะเลนั้น เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากโลกกำลังเผชิญสภาวะโลกร้อน และภัยพิบัติทางธรรมชาติเพิ่มขึ้น โดยประเด็นสำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางทะเล คือ ความปลอดภัยในการเดินเรือ และความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อมของช่องแคบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่องแคบมะละกา และสิงคโปร์ โดยเฉพาะแล้วมีเรือชนิดต่าง ๆ มากกว่า 200 ลำ เดินทางผ่านช่องแคบนี้ทุกวัน ได้แก่ เรือขนาดใหญ่ซึ่งกินน้ำลึก คือ เรือบรรทุกน้ำมันดิบขนาดใหญ่ เรือสินค้า เรือรบ และเรือประมง สภาพความหนาแน่นของการเดินเรือดังกล่าวเป็นเหตุให้เกิดเรือจม ขวางเส้นทางเดินเรือ และเรือชนกันมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการรั่วไหลของน้ำมัน และมลพิษในทะเล นอกจากน้ำมันดิบ และน้ำมันเชื้อเพลิงที่รั่วไหลแล้ว มลพิษในทะเลยังเกิดจากกิจกรรมที่มีพื้นฐานบนฝั่ง ได้แก่ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การปล่อยน้ำเสีย และการกำจัดขยะที่มีพิษ เป็นต้น ขณะเดียวกัน ประเด็นเรื่องความมั่นคงทางทรัพยากรทางทะเลเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นับว่าเป็นภูมิภาคที่อุดมไปด้วยทรัพยากร ก๊าซธรรมชาติ น้ำมัน และแร่ธาตุ ด้วยเช่นกัน ซึ่งแหล่งทรัพยากรแร่นั้น รวมทั้งบ่อน้ำมัน และก๊าซธรรมชาติเป็นจำนวนมาก ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจน้อย หรืออยู่ในพื้นที่ที่มีสภาพทางการเมืองที่เปราะบาง ในบางพื้นที่ก็ยังคงมีความขัดแย้งถึงขั้นใช้อาวุธอยู่ ดังนั้น การแสวงหาประโยชน์ในพื้นที่ดังกล่าวจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อมีการเตรียมการด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ ประเด็นความมั่นคงของทรัพยากรที่เป็นปัญหาอีกประเด็นหนึ่ง คือ การประมง เพราะการประมงเป็นแหล่งกำเนิดพื้นฐานของความมั่นคงด้านอาหารในภูมิภาค ซึ่งความต้องการอาหาร และรายได้ทางเศรษฐกิจเป็นเหตุให้ปริมาณสำรองของปลาตามธรรมชาติที่มีอยู่ในภูมิภาคลดลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอ่าวไทย จึงเกิดกรณีพิพาทในการทำประมง ได้แก่ การเดินเรือประมงผ่านเขตเศรษฐกิจจำเพาะของประเทศที่สามอีกด้วย ซึ่งไทยมีปัญหาดังกล่าวมากมาพร้อมกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ มาเลเซีย พม่า กัมพูชา และอินโดนีเซีย อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันยังไม่มียุทธศาสตร์ภูมิภาคที่ช่วยระงับกรณีพิพาทดังกล่าว (วชิรพร วงศ์นครสว่าง, 2563)

#### 7. การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางทะเล

การกระทำที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศน์ทางทะเล ได้แก่ การลักลอบตัดไม้ตามเกาะ หรือบริเวณชายฝั่ง การทำประมงผิดประเภท การลักลอบขุดปะการังและการเกิด



น้ำมันรั่วไหลในทะเล โดยส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากเรือล่ม เรือจม เรือโดนกัน และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นภายในเรือ รวมทั้งกิจกรรมที่เกิดขึ้นในทะเล เช่น การท่องเที่ยว การดำน้ำ การตกปลา ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อความสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำ และความสวยงามของทะเล มีผลโดยตรงต่ออุตสาหกรรมประมง และการท่องเที่ยว (ปพน หาญไพบูลย์, 2554)

#### 8. ปัญหาภัยธรรมชาติ อุบัติภัยทางทะเล

ปัญหาภัยธรรมชาติ และอุบัติเหตุทางทะเล ยังคงเป็นอีกปัญหาที่นานาประเทศต่างให้ความสนใจ โดยแนวโน้มของการเกิดภัยพิบัติจากพายุ และคลื่นลมจะยังคงปรากฏต่อไป รวมถึงภัยพิบัติขนาดใหญ่อย่างกรณีภัยพิบัติที่เกิดจากสึนามิ และพายุไต้ฝุ่นนาทิง ก็ยังคงมีโอกาสที่จะเกิดได้อีก เนื่องจากสภาพภูมิอากาศของอาเซียนตั้งอยู่ระหว่างแหล่งกำเนิดของพายุหมุนเขตร้อนทั้งสองด้าน ทั้งระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิก และมหาสมุทรอินเดีย สภาวะความแปรปรวนของบรรยากาศโลก และแนวเปลือกโลกที่เคลื่อนตัว ภูเขาไฟ ส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติทางทะเลที่มีความรุนแรง เช่น ภัยจากภูเขาไฟ แผ่นดินไหว สึนามิ พายุไต้ฝุ่น พายุไซโคลน เป็นต้น อันจะส่งผลกระทบต่อชีวิต และทรัพย์สินของผู้ประกอบอาชีพทางทะเล และผู้ที่อาศัยอยู่ตามแนวชายฝั่ง ตลอดจนอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่ในทะเล ดังนั้น การเตรียมความพร้อมในการช่วยเหลือ เมื่อเกิดภัยต่าง ๆ เหล่านี้ อย่างทันเวลาจะช่วยให้ประชาชนผู้ใช้ประโยชน์จากทะเลเกิดความรู้สึกปลอดภัย (ปพน หาญไพบูลย์, 2554)

#### 9. การแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (IUU Fishing) และการทำประมงรุกล้ำน่านน้ำ

เนื่องมาจากจำนวนเรือประมงไทยที่มีมาก และไม่สัมพันธ์กับปริมาณสัตว์น้ำที่มีอยู่ทำให้เรือประมงต้องหันไปพึ่งพิงแหล่งประมงนอกน่านน้ำ ซึ่งแม้ว่าในประเทศเพื่อนบ้านจะมีการเปิดสัมปทานให้เรือประมงไทยเข้าไปทำการประมงหรือเปิดโอกาสให้เข้าไปร่วมทุนแล้วก็ตาม แต่ยังมีเรือประมงไทยลักลอบเข้าไปทำประมงโดยผิดกฎหมาย และมีเรือประมงต่างชาติเข้ามาทำการประมงในน่านน้ำไทยอย่างผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่อง และใช้วิธีการที่สลับซับซ้อนมากขึ้น เช่น การแอบอ้าง การปลอมแปลง และการจดทะเบียนเรือสัญชาติอื่น ๆ (เทพฤทธิ ลาภเหลือ, 2565)

จากปัญหาภัยคุกคามทางทะเล และความท้าทายทางทะเลทั้งหมดที่ทุกประเทศในโลก รวมทั้งไทยกำลังเผชิญอยู่นั้น ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเพียงประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีลักษณะข้ามชาติ ทำให้ประเทศในอาเซียนจำเป็นต้องบูรณาการความร่วมมือ เพื่อจัดการกับปัญหา และภัยคุกคามเหล่านั้น รวมทั้งต้องเตรียมความพร้อม และสร้างกลไกเพื่อรับมือความท้าทายใหม่ ๆ ที่มาพร้อมความทันสมัยรวดเร็วของโลกไร้พรมแดน ซึ่งหากศึกษาบทบาทของกองทัพเรือไทยที่ได้กำหนดไว้ในปัจจุบัน ได้แก่ การปฏิบัติการทางทหาร (Military Role) การรักษากฎหมายและการช่วยเหลือ (Constabulary Role) และการสนับสนุนกิจการระหว่างประเทศ (Diplomatic Role) จะพบว่าบทบาทดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการป้องกันปัญหาความมั่นคงทางทะเลทั้ง 9 ประการที่ได้กล่าวมา ซึ่งในอดีตกองทัพเรือไทยได้เน้นบทบาทการปฏิบัติการทางทหาร (Military Role) เป็นหลัก แต่เมื่อภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีตที่ผ่านมากองทัพเรือไทยจึงมีความจำเป็นต้องขยายบทบาทของหน่วยงานออกไป และให้ความสำคัญกับบทบาทหลักทั้ง 3 บทบาท อย่างเท่าเทียมกัน แต่ในอนาคตภัยคุกคามต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบได้ ดังนั้น กองทัพเรือไทยจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์กลไกทางทะเลที่มีอยู่ว่ามีเพียงพอ มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องมีการประสานความร่วมมือภายใต้นโยบาย และกรอบความร่วมมือที่มีอยู่ รวมทั้งผลักดันกรอบความร่วมมือใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดการกับปัญหาภัยคุกคาม และความขัดแย้งภายในภูมิภาคที่จะเกิดขึ้นในอนาคต



## 2.4 ความพยายามในการผลักดันแนวความคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินของกองทัพเรือไทยในเวทีระหว่างประเทศ

กองทัพเรือไทยได้ตระหนักถึงสถานการณ์ความมั่นคงทางทะเลในปัจจุบันที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน โดยการที่จะดูแลปกป้องผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้นไม่สามารถกระทำได้ด้วยขีดความสามารถของกองทัพเรือเพียงชาติใดชาติหนึ่ง เนื่องจากปัญหาด้านความมั่นคงทางทะเลดังกล่าว เป็นปัญหาภัยคุกคามระหว่างประเทศ กองทัพเรือไทยจึงได้พยายามผลักดันความร่วมมือระหว่างประเทศในระดับพหุภาคีในการเตรียมการ และปกป้องแนวความคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ที่คอยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของโลก และภูมิภาค รวมทั้งไทย โดยได้มีการดำเนินการ ดังนี้

### 1. กรอบความร่วมมือพหุภาคี ASEAN Defense Ministers' Meeting PLUS (ADMM PLUS)

เป็นก้าวสำคัญในการยกระดับความร่วมมือทางทหารของอาเซียนให้เทียบเท่าความร่วมมือในด้านการต่างประเทศ และเศรษฐกิจ และขยายความร่วมมือกับประเทศนอกภูมิภาคในการดั่งทรัพยากรและความสามารถที่มีอยู่มาพัฒนาประเทศสมาชิกร่วมกัน โดยมีความร่วมมือใน 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงทางทะเล ด้านการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาภัยพิบัติ ด้านการปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ด้านการแพทย์ทหาร ด้านการต่อต้านการก่อการร้าย ด้านการปฏิบัติการทุ่นระเบิดเพื่อมนุษยธรรม และด้านความมั่นคงไซเบอร์ รวมทั้งจัดตั้งคณะทำงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Experts' Working Group: EWG) ขึ้น (กระทรวงกลาโหม, 2555) โดยระหว่างปี ค.ศ.2021 - 2024 ไทยและสหรัฐอเมริกาได้รับหน้าที่เป็นเจ้าภาพร่วมของคณะทำงานในด้านความมั่นคงทางทะเล (Maritime Security: MS) ซึ่งกองทัพเรือไทยได้รับบทบาทหลักสำหรับคณะทำงานดังกล่าว และได้มีการกำหนดหัวข้อกิจกรรมในหัวข้อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ร่วมกับสหรัฐอเมริกา เพื่อให้ประเทศสมาชิกเห็นความสำคัญดังกล่าว



รูปที่ 6 การประชุม the 17th ADMM PLUS EWG on Maritime Security

ณ มลรัฐฮาวาย สหรัฐอเมริกา

ที่มา : DKI APCSS

### 2. กรอบความร่วมมือกองทัพเรือภูมิภาคมหาสมุทรอินเดีย Indian Ocean Naval Symposium (IONS)

เป็นการประชุมหารือว่าด้วยความมั่นคงทางทะเลระหว่างกองทัพเรือของประเทศที่มีชายฝั่งและเขตเศรษฐกิจจำเพาะติดกับมหาสมุทรอินเดีย ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกจำนวน ๒๕ ประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาสมุทรอินเดีย และเป็นเวทีสำหรับ



การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนส่งเสริมการประสานงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายในการเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงทางทะเลร่วมกัน รวมถึงจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จำนวน 3 คณะ ได้แก่ คณะทำงานด้านความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการบรรเทา ภัยพิบัติ (Human Assistance and Disaster Relief working group: HADR IWG) คณะทำงานด้านความ มั่นคงทางทะเล (Maritime Security Working Group: MARSEC IWG) และคณะทำงานด้านการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและการทำงานร่วม (Information Sharing and Interoperability Working Group: IS&I IWG) ซึ่งแต่ละคณะทำงานจะมีประธานร่วม คณะละ 2 ชาติ โดยกองทัพเรือไทยได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน (IONS Working Group: IWG) ทั้ง 3 คณะ (วรินทร์ คำโฮง, 2565) โดยระหว่างปี ค.ศ.2023 - 2025 กองทัพเรือไทย ได้รับความเห็นชอบจากกองทัพเรือชาติสมาชิก IONS ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นประธาน IONS ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานของกองทัพเรือไทย และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานด้านความมั่นคงทางทะเล มิตรประเทศในมหาสมุทรอินเดีย รวมทั้งยังสามารถใช้เป็นเวทีในการแสดงบทบาทนำของกองทัพเรือไทย ในภูมิภาค และได้มีการกำหนดหัวข้อการประชุม IONS ในหัวข้อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) เพื่อให้กองทัพเรือประเทศสมาชิก IONS เห็นความสำคัญกับแนวคิดดังกล่าว



รูปที่ 7 การประชุม IONS 2018 ณ กรุงเตหะราน อิหร่าน  
ที่มา : กองทัพเรืออินเดีย

## 2.5 ทฤษฎีสถาบันเสรีนิยมสมัยใหม่ (Neo-Liberal Institutionalism)

มีรากฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีเสรีนิยมหรืออุดมคตินิยมที่มาจากแนวคิดเสรีนิยมจากนักปรัชญาการเมือง คนสำคัญ คือ จอห์น ล็อก (John Locke) ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของรัฐเพื่อสนับสนุนสิทธิเสรีภาพปัจเจกบุคคล เจรามี่ เบนแธม (Jeremy Bentham) ที่เน้นกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมระดับสากล ฌอง ฌาค รูสโซ (Jean Rousseau) อิมมานูเอล คานท์ (Immanuel Kant) และจอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) ที่เป็นผลในทางปฏิบัติจากความร่วมมือระหว่างประเทศจากระบบความมั่นคงร่วม (Collective Security) เป็นที่มาของการจัดตั้งสันนิบาตชาติ (League of Nations) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง ภายใต้การนำของวูด ไรว์วิลสัน (Woodrow Wilson) ที่เป็นบิดาของแนวคิดทฤษฎีอุดมคตินิยมและกลับมา

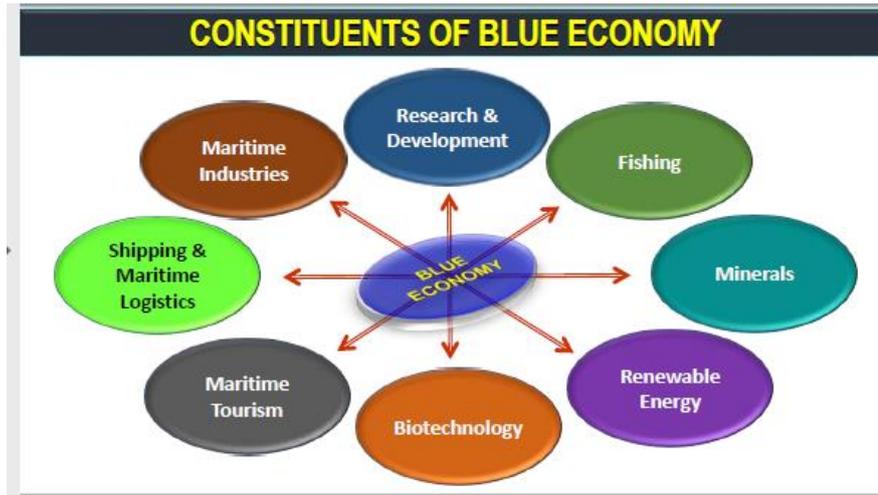


เป็นเสรีนิยมนับตั้งแต่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งก่อให้เกิดแนวคิดสถาบันนิยมสมัยใหม่ (Neo-Liberal institutionalism) มีสมมติฐาน คือ ลักษณะอนาธิปไตยของระบบระหว่างประเทศทำให้รัฐกำหนดทางเลือกอย่างสมเหตุสมผลบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน เน้นคุณค่าจากสิทธิเสรีภาพจากการปกครองเสรีนิยมประชาธิปไตยและแนวคิดสากล กำหนดหลักการปกครองตนเอง (Self-Determination) มีจุดเด่นที่เน้นระดับมหภาค และจุดด้อยที่มหาอำนาจมีบทบาทครอบงำ เน้นความร่วมมือทำให้เป็นประโยชน์กับรัฐร่วมกัน (Absolute Gain) จากการใช้เครื่องมือทางการทูตมากกว่า เพื่อลดความขัดแย้งอันเป็นที่มาของการเผชิญหน้าและสงครามจากการเพิ่มการสื่อสารระหว่างประเทศ การลดอาวุธเพื่อสร้างสันติภาพ (ธโรธร ตูทองคำ, 2559) โดยในปัจจุบันการเมืองระหว่างประเทศมีลักษณะเหมือนกับองค์การระหว่างประเทศ โดยมีการจัดตั้งองค์การระหว่างประเทศในทุก ๆ ทวีปของโลก ซึ่งมีการพัฒนามาตั้งแต่สมัยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่างก็ให้ความสำคัญกับการร่วมมือกันในการลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนโลกใบนี้ร่วมกัน เช่น การแก้ปัญหาด้านความขัดแย้ง หรือการจัดระเบียบการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมกัน (Reus-Smit & Snidal, 2008)

## 2.6 การวิเคราะห์ท่าทีและมุมมองของกองทัพเรือมิตรประเทศต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน

ในปัจจุบันกองทัพเรือทุกประเทศจำเป็นที่จะต้องมีการประสานการปฏิบัติร่วมกันในการใช้ประโยชน์จากทะเลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจของทุกประเทศมีความเกี่ยวเนื่องกันกับการพัฒนาเศรษฐกิจของโลก และจัดระเบียบการใช้ประโยชน์จากทะเลร่วมกัน จึงส่งผลทำให้ทุกประเทศสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) โดยจะเห็นได้จากการประชุมคณะทำงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความมั่นคงทางทะเล (EWG on MS) ครั้งที่ 18 ในกรอบความร่วมมือพหุภาคี ADMM PLUS ที่จัดขึ้นที่ประเทศไทย กองทัพเรือไทยได้เปิดโอกาสให้กองทัพเรือมิตรประเทศแสดงมุมมองการให้ความสำคัญ และการแสดงความคิดเห็นต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ผ่านมุมมองของประเทศตนเอง โดยสามารถสรุปใจความสำคัญของแต่ละประเทศสมาชิกได้ ดังนี้

1. กองทัพเรืออินเดีย ได้ให้มุมมองต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ไว้ว่า ภาพลักษณ์ของมหาสมุทรในภูมิภาคในปัจจุบันได้สะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมโทรมอย่างมากและก่อให้เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น การแสวงหาประโยชน์จากทะเลเกินควร ความเสื่อมโทรมของแนวปะการังและป่าชายเลน การเพิ่มขึ้นของระดับน้ำทะเล มลพิษ ฯลฯ ซึ่งเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ซึ่งการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้น กองทัพเรืออินเดียมองว่าต้องมีการกำหนดใช้นโยบายระดับภูมิภาคร่วมกัน สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน รวมทั้งกำหนดให้มีองค์กรทางทะเลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถประสานงาน และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยการควบคุมจากองค์กรดังกล่าวแบบบูรณาการอาจขยายออกไปในทุกด้านของความมั่นคงทางทะเล เช่น การควบคุมมลพิษ การอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากรที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตในทะเล การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเหนือสิ่งอื่นใด การปกป้องสิ่งแวดล้อมทางทะเล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดวัฒนธรรมเชิงกลยุทธ์ของภูมิภาคในการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ทางทะเลและเปิดกว้างเส้นทางที่ใหญ่กว่าในการก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนร่วมกัน



รูปที่ 8 องค์ประกอบของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy)  
ที่มา : กองทัพเรืออินเดีย

2. กองทัพเรือกัมพูชา ได้ให้มุมมองต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ไว้ว่า การพัฒนาและการลงทุนในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศทั้งหมดไม่สามารถหลีกเลี่ยงภัยคุกคามและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางทะเลและความหลากหลายทางชีวภาพตามแนวชายฝั่ง ซึ่งกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตามแนวชายฝั่งของกัมพูชา ได้แก่ การขยายเมือง และการปลูกป่า เป็นต้น โดยแนวโน้มของกิจกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดการทำลายล้างสิ่งแวดล้อม และโครงสร้างทางสังคมของชาติอาจได้รับความเสียหายอย่างรุนแรงในอนาคต ดังนั้นหน่วยงานความมั่นคงของรัฐจึงยังคงเป็นตัวแสดงหลักสำหรับกิจกรรมทั้งหมด รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1 กิจกรรมในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินของกัมพูชา

| Province       | Fish sanctuary zone (ha) | Coral reef and seagrass conservation zone (ha) | Total (ha) |
|----------------|--------------------------|--|------------|
| Kampot         | 35                       | 1500   | 1535       |
| Kep            |                          | 600  | 600        |
| Koh Kong       | 705                      | 128  | 833        |
| Preah Sihanouk | 332                      | 600  | 932        |

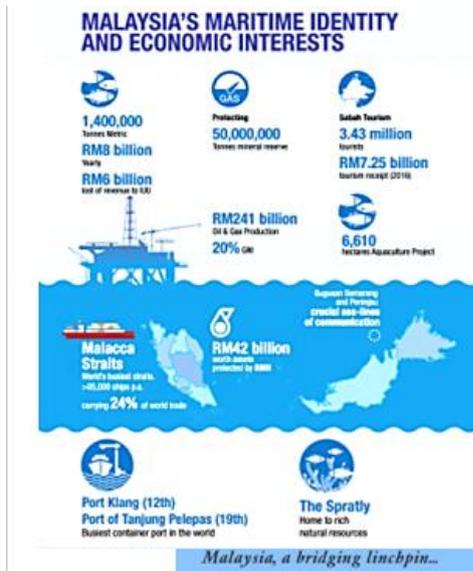
ที่มา : 3<sup>rd</sup> SoECCsr 2013 : Coastal Fishery Conservative Map, FIA 2011.

3. กองทัพเรือมาเลเซีย ได้ให้มุมมองต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ไว้ว่า มาเลเซียมีความกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างพันธมิตรผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวทางทหารที่เปิดกว้างเนื่องจากมาเลเซียเป็นประเทศที่เป็นกลางและให้ความสำคัญกับสันติภาพและต้องการเป็นมิตรกับทุกชาติ โดยมีแนวคิดที่ว่า แนวทางการป้องกันด้านแรกและยุทธศาสตร์หลักสำหรับการปกป้องความมั่นคงและเสถียรภาพทางทะเล คือ การดำเนินกิจกรรมทางการทูตระหว่างกัน

ด้วยเหตุนี้ กองทัพเรือมาเลเซียจึงได้เข้าร่วมในกรอบความร่วมมือระดับพหุภาคี เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับกองทัพเรือมิตรประเทศผ่านความสัมพันธ์การทูต อีกทั้งความแข็งแกร่ง



และทรัพยากรของมาเลเซีย รวมทั้งการร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ที่มีแรงบันดาลใจเดียวกันจะสามารถ  
รวมเป็นหนึ่งเพื่อบรรลุความมั่นคงของชาติ เสถียรภาพในภูมิภาค และสันติภาพสากล จนนำไปสู่การพัฒนา  
อย่างยั่งยืนตามแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy)



รูปที่ 9 ผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของมาเลเซีย  
ที่มา : กองทัพเรือมาเลเซีย

4. กองทัพเรือเมียนมาร์ ได้ให้มุมมองต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ไว้ว่า  
กองทัพเรือเมียนมาร์ได้ให้ความสำคัญกับการรักษาความสมดุลในการใช้ประโยชน์และการรักษาทรัพยากร  
ทางทะเล เพื่ออนาคตของเยาวชนอาเซียนจะได้มีความสุขและสงบสุข และส่งเสริมความร่วมมือ  
เพื่อสิ่งแวดล้อมทางทะเลที่ปลอดภัย มั่นคง และสะอาดยิ่งขึ้นของอาเซียน รวมถึงให้ความสำคัญกับแนวคิด  
เกี่ยวกับ 3 เสาหลัก ของอาเซียน ได้แก่ การป้องกัน การเตรียมพร้อม และการตอบสนอง และการชดเชย  
เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนตามแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy)



รูปที่ 10 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนของเมียนมาร์  
ที่มา : กองทัพเรือเมียนมาร์

5. กองทัพเรือนิวซีแลนด์ ได้ให้มุมมองต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ไว้ว่า บทบาทของกองทัพเรือนิวซีแลนด์ต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) คือ การบรรลุความมั่นคง ความปลอดภัย และธรรมาภิบาลทางทะเลผ่านการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนความพยายามทั้งหมดของรัฐบาลในการปกป้องพรหมแดนของนิวซีแลนด์และผลประโยชน์ทางทะเลนอกชายฝั่ง การต่อต้านกิจกรรมที่ผิดกฎหมายและการก่อการร้ายทางทะเล การรักษาเสถียรภาพในการเดินเรือ การคุ้มครองผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (ทรัพยากรทางทะเล) การคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและการลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในภูมิภาคชายฝั่งทะเล การตอบสนองต่อความท้าทายด้านความปลอดภัยของการอพยพย้ายถิ่นฐานและการส่งเสริมการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนา และปกป้องรักษามหาสมุทรแปซิฟิกไปด้วยกัน



"We are one Pacific of many nations. Many nations but one Pacific."

Ron Mark, Minister of Defence 2018

### รูปที่ 11 กิจกรรมการให้การช่วยเหลือ และการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคแปซิฟิกของกองทัพเรือนิวซีแลนด์ ที่มา : กระทรวงกลาโหมนิวซีแลนด์

ในส่วนของกองทัพเรือไทยนั้นได้มีโอกาสแสดงจุดยืนให้กองทัพเรือมิตรประเทศเห็นถึงความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน และการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนในการใช้ประโยชน์จากทะเลร่วมกันเช่นกัน โดยในมุมมองของกองทัพเรือไทยนั้น ให้ความสำคัญกับแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน เนื่องจากมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาการขนส่งทางทะเล การท่องเที่ยวทางทะเล การประมง และการอนุรักษ์สิ่งมีชีวิตในทะเล และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเล โดยมีปัญหาด้านความมั่นคงทางทะเล ซึ่งจะส่งผลกับแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน คือ การลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย การกระทำอันเป็นโจรสลัด และการปล้นเรือในทะเล การลักลอบขนสินค้าผิดกฎหมายทางทะเล การลักลอบทำประมงผิดกฎหมาย และการเกิดอุบัติเหตุในทะเล ซึ่งได้รับการตอบรับจากกองทัพเรือมิตรประเทศเป็นอย่างดี

จากการวิเคราะห์ท่าทีและมุมมองของกองทัพเรือมิตรประเทศต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินนั้น พบว่ากองทัพเรือมิตรประเทศมีท่าทีและมุมมองต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินไปในทิศทางเดียวกันกับกองทัพเรือไทย โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน และปกป้องคุ้มครองภัยคุกคามจากสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงทางทะเลในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกรอบการเติบโตของภาคเศรษฐกิจในภูมิภาคผ่านการประสานความร่วมมือกันระหว่างกองทัพเรือประเทศต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันในการปกป้อง



ผลประโยชน์ของชาติทางทะเลต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของผู้นำอาเซียนที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ในการผลักดันให้เกิดความร่วมมือระดับภูมิภาค

### 3. บทสรุป

ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าทุก ๆ ประเทศในโลกต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาภาคเศรษฐกิจของประเทศตนเอง เพื่อพัฒนาประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรมาเป็นปัจจัยหลัก ซึ่งประเทศที่มีอาณาเขตติดกับทะเลสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ การเดินเรือ การขนส่ง การท่องเที่ยว การใช้เป็นแหล่งพลังงาน การบริการที่เกี่ยวข้อง และการเก็บเกี่ยวทรัพยากรที่อยู่ในทะเลมาใช้ อาทิ อาหารทะเล น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ แร่ พลังงาน และน้ำ เป็นต้น ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

เมื่อทรัพยากรทางทะเลถูกใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง แนวโน้มที่จะมีปัญหาคความมั่นคงทางทะเลจากสถานการณ์ความขัดแย้งในภูมิภาค และการกระทำผิดกฎหมายทางทะเลย่อมมีมากขึ้น โดยหากไม่มีการเตรียมการรองรับที่เหมาะสม นอกจากจะทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจแล้วยังจะส่งผลกระทบต่อความสงบสุข ความอยู่ดีกินดีของคนในชาติ และบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภาคทะเล ซึ่งจะต่อเนื่องถึงการพัฒนาเศรษฐกิจบนบกอีกด้วย

จากปัญหาดังกล่าว หลังจากได้มีการริเริ่มแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ขึ้นครั้งแรกในการประชุม United Nations Conference on Sustainable Development หรือที่เรียกกันในนาม “RIO+20” ในปี ค.ศ.2012 ณ กรุงริโอ เดจาเนโร บราซิล ก็ได้รับความนิยมนับเป็นอย่างมาก และทุก ๆ ประเทศต่างก็ให้ความสำคัญ โดยการรักษาสถิติประโยชน์ของชาติทางทะเลเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับทุก ๆ ประเทศในภูมิภาค และเป็นปัญหาระดับโลก ที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหามา ไม่สามารถที่จะกระทำได้ด้วยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือประเทศใดประเทศหนึ่งได้เพียงลำพัง

กองทัพเรือไทยในฐานะหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลของไทย และมีวิสัยทัศน์ที่จะต้องก้าวไปมีบทบาทนำในภูมิภาค มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินโดยตรง จึงได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในภูมิภาค และพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในกรอบความร่วมมือพหุภาคีระหว่างประเทศ รวมทั้งเสนอตัวเป็นประธานในกรอบความร่วมมือพหุภาคีต่าง ๆ เพื่อจะเป็นการสร้างโอกาสให้ตนเองในการเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินการ หรือนโยบายต่าง ๆ ในภูมิภาคที่มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อกองทัพเรือมิตรประเทศไม่มากนักน้อย อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมวิสัยทัศน์ในการมีบทบาทนำในภูมิภาคในการเป็นที่ยอมรับของกองทัพเรือมิตรประเทศผ่านการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินให้กองทัพเรือมิตรประเทศตระหนักถึงความสำคัญ และเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันในการสกัดกั้นภัยคุกคามที่เกิดขึ้นจากการแย่งชิงผลประโยชน์ทางทะเลในอนาคต

ความพยายามของกองทัพเรือไทยตามที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกับทฤษฎีสถาบันเสรีนิยมสมัยใหม่ (Neo-Liberal Institutionalism) ที่มีความเชื่อในพลังอำนาจของรัฐ (State Power / National Power) อนาธิปไตย และบทบาทของมหาอำนาจ โดยมีความเชื่อว่า ความร่วมมือระหว่างประเทศสามารถที่จะเกิดขึ้นได้ภายใต้สภาวะอนาธิปไตย โดยการใช้อะบบระหว่างประเทศ (International Regimes) ซึ่งเกิดขึ้นจากการพิจารณาอย่างมีเหตุผล และระบอบระหว่างประเทศ (International Regimes) จะเป็นกลไกสำคัญที่นำสันติภาพมาสู่โลก โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของระบอบระหว่างประเทศ คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างความไว้วางใจ และการลดค่าใช้จ่ายทางธุรกรรม (การค้าเสรี) ซึ่งผลของ International Regimes จะช่วยให้รัฐต่าง ๆ มีการได้เชิงสัมบูรณ์ (Absolute Gain) ร่วมกัน



จากการวิเคราะห์ท่าทีและมุมมองของกองทัพเรือมิตรประเทศที่มีต่อแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน พบว่าทุก ๆ ประเทศต่างก็มีมุมมองที่ใกล้เคียงกัน โดยมองว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนาภาคเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเห็นความสำคัญ และเห็นประโยชน์จากการร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนในการใช้ประโยชน์จากทะเลร่วมกัน และสกัดกั้นภัยคุกคามต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิด และการดำเนินการที่กระทำอยู่ของกองทัพเรือไทยในปัจจุบัน

สรุปแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต และกำลังก้าวขึ้นมาเป็นแนวคิดหลักที่ประเทศมหาอำนาจ และประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก นำมาใช้เป็นแนวคิดในการดำเนินการ ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกันในทุกระดับและส่งผลไปถึงการรักษาสันติภาพบนโลกใบนี้ด้วย ดังนั้น ความพยายามกองทัพเรือไทยในการผลักดันแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน (Blue Economy) ในเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศระดับพหุภาคี จึงเปรียบเสมือนการใช้โอกาสดังกล่าว ผลักดันตนเองไปสู่บทบาทนำในภูมิภาคไปในคราวเดียวกัน ด้วยการนำเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งเป็นหลักการคิดที่กระทำเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในภูมิภาค รวมทั้งไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประเทศใดประเทศหนึ่ง จึงทำให้เป็นที่ยอมรับของกองทัพเรือมิตรประเทศ เพียงแต่ว่าในการที่จะขับเคลื่อนตนเองไปสู่บทบาทนำในภูมิภาคจากการใช้แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินเป็นตัวขับเคลื่อนนั้น จำเป็นต้องใช้ระยะเวลา และความสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการยอมรับขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต่างกับการสะสมกำลังรบ และการพัฒนาขีดความสามารถด้านการรบให้มีมากกว่าประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค ที่สามารถนำพากองทัพเรือไทยไปสู่บทบาทนำในภูมิภาคได้เช่นเดียวกัน เพียงแต่ว่าในสภาวะเศรษฐกิจ และการเมืองในปัจจุบันของไทยอาจจะเป็นไปได้ยาก ดังนั้น วิธีการที่กองทัพเรือไทยดำเนินการอยู่ จึงมีความเหมาะสม โดยหากดำเนินการด้วยความต่อเนื่อง และกำลังพลกองทัพเรือไทยมีความเข้าใจ และร่วมมือกันในการดำเนินการดังกล่าว ในไม่ช้ากองทัพเรือไทยที่ประชาชนเชื่อมั่นและภาคภูมิใจนั้น คงจะได้ก้าวขึ้นไปมีบทบาทนำในภูมิภาค และเป็นที่ยอมรับของกองทัพเรือมิตรประเทศ ดังวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ในท้ายที่สุด



### บรรณานุกรม

- กระทรวงกลาโหม. (2555). ความเป็นมาของการประชุม ADMM และ ADMM - PLUS และความคืบหน้าล่าสุด. กระทรวงกลาโหม.
- ดวงพร อุไรวรรณ. (2561). แนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงินกับผลประโยชน์แห่งชาติทางท่องเที่ยวเลขของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(2), 1-13.
- เทพฤทธิ์ ลาภเหลือ, นาวาเอก. (2565). *Blue Economy กับผลกระทบต่อความมั่นคงทางทะเลของไทย*. สำนักข่าวกรองแห่งชาติ.
- ธโรธร ตู๋ทองคำ. (2559). แนวคิด ทฤษฎี ตัวแบบ และแนวทางศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ: การจัดกลุ่มทางความคิดและสาระสำคัญ จากแนวคิดกระแสหลักช่วงคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 125-126.
- ปพน หาญไพบูลย์, นาวาเอก. (2554). *องค์การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางทะเลภายใต้บริบทประชาคมความมั่นคงอาเซียน*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวิณ ชัชวาลพงศ์พันธ์. (2550). *มหันตภัยจากการก่อการร้ายในทะเล*. กระทรวงการต่างประเทศ.
- เผด็จศักดิ์ จารยะพันธ์. (2550). *โครงการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยเรื่องผลประโยชน์ชาติทางทะเล*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.
- ภูซังค์ ประดิษฐ์ธีระ, นาวาเอก. (2558). *ประชาคมอาเซียน 2558: ความร่วมมือเพื่อความมั่นคงทางทะเล*. สำนักนโยบายและแผนกลาโหม กระทรวงกลาโหม.
- วชิรพร วงศ์นครสว่าง, นาวาเอก. (2563). ความร่วมมือด้านความมั่นคงทางทะเลในอาเซียน : ความท้าทายและความคาดหวัง. *นาวิกานุสาร*, 56-59.
- วรินทร์ คำโฮง, นาวาเอก. (2565). แนวทางการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศ ทร. ตามกรอบความร่วมมือในภูมิภาคมหาสมุทรอินเดีย. เอกสารประจำภาค วิทยาลัยการทัพเรือ.
- สุทธสินี สนธิรัตน์. (2560). *การขับเคลื่อนเศรษฐกิจสีน้ำเงินในบริบทของประเทศไทย*. กองนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาการประมง.
- Reus-Smit C. & Snidal D. (2008). *The oxford handbook of international relations*. Oxford University Press.





**การแนะแนว : ศาสตร์เพื่อการพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียน**  
**Guidance: Science for development to help learners**

นักรบ hmeesan<sup>1\*</sup> สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์<sup>2</sup> และศศิธร อนันตโสภณ<sup>3</sup>  
Nukrob Meesan Sutheera Nimitniwat and Sasithorn Anantasopon

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

(Received 05/04/2024, Revised 14/06/24, Accepted 15/07/2024)

**บทคัดย่อ**

บทความเรื่อง “การแนะแนว: ศาสตร์เพื่อการพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียน” เป็นบทความวิชาการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจุดประกายความคิดในการนำเสนอแนวคิดศาสตร์ทางการแนะแนวว่าเป็นศาสตร์แห่งการพัฒนาและมีความสำคัญอย่างไรต่อการพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาบุคคล โดยเฉพาะในสังคมยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายผันผวนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น อันจะเป็นแนวทางให้นักการศึกษา นักพัฒนาบุคคล ได้เกิดความสนใจและเห็นความสำคัญนำมาปรับประยุกต์ใช้กับการพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียนช่วยเหลือบุคคลได้ โดยบทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ ความหมายของศาสตร์ด้านการแนะแนว ความมุ่งหมายของศาสตร์การแนะแนว ปรัชญาทางการแนะแนว การพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับบริการแนะแนว ความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีบริการแนะแนวแก่ผู้เรียน และบทสรุป

**คำสำคัญ :** การแนะแนว ศาสตร์การพัฒนาผู้เรียนหรือบุคคล

**Abstract**

The Article “Guidance: Science development to help learners” is an academic article that aims to spark ideas in presenting the concept of guidance science as a science of development and its importance to develop students personally. Especially, a society is in an era of various and fluctuation changes. This significant situation will be a guideline for educators for personal developer Interest and for applying its importance to the development of helping students individually. The first part of this article will explain the meaning of guidance science, the second part regards the purpose of Guidance Science or Guidance philosophy the third part is about developing and helping learners related to guidance services. The last part will be the guidance services for students and conclusions.

**Keywords:** Guidance, Science of learner or individual development

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, E-Mail : nukrob.mee@dpu.ac.th

<sup>2</sup> ผู้อำนวยการหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, E-Mail : sutheera.nim@dpu.ac.th

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, E-Mail : sasithorn.ana@dpu.ac.th

\* Corresponding Author



## 1. บทนำ

ในสภาพสังคมยุคปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการเมือง การศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม มักส่งผลกระทบต่อสิ่งที่อาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ กับผู้เรียนในสถานศึกษาหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ด้านความปลอดภัยของผู้เรียน ด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นมลพิษต่อสุขภาพของผู้เรียน ด้านการกลั่นแกล้งทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมออนไลน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง ครูจึงมีภาระมากยิ่งขึ้น ครูจึงควรมีเทคนิควิธีและกระบวนการในการให้การช่วยเหลือผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพละเอียดรอบคอบมากขึ้น และจากคำแถลงนโยบายระบุว่า รัฐบาลจะดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ให้ความสำคัญต่อความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมถึงครูแนะแนวเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของวิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจของผู้เรียน (เศรษฐา ทวีสิน, 2566, 9-10) จากนโยบายดังกล่าวนี้จึงเป็นไปในทิศทางที่การแนะแนวจะเข้ามา มีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นและการแนะแนวยังเป็นศาสตร์แห่งการพัฒนาที่มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาที่ยั่งยืนที่จะต้องเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสมดุลหรือมีปฏิสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน ในระหว่างมิติต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม จิตใจ รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อันจะเป็นองค์ประกอบที่จะรวมกันหรือองค์รวมในการทำให้ชีวิตมนุษย์สามารถอยู่ดีมีสุขได้ ทั้งสำหรับคนในปัจจุบันและคนรุ่นอนาคต ในมิติของการพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านเกี่ยวข้องกับการศึกษานั้น มีประเด็นที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ รวมถึงการดำเนินการผ่านทางความร่วมมือระหว่างประเทศในการฝึกอบรมครูในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด (Community Development tsu, 2555) นอกจากนี้ศาสตร์ในด้านการแนะแนวเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน โดยเฉพาะในการพัฒนาด้านสังคม จิตใจ ควบคู่กับการให้ความรู้ในด้านวิชาการ (มาลินี จุฑาปะมา, 2552, 1) และสอดคล้องกับ อัมเรศ เนตาสีทธิ (2563, 15) ที่กล่าวว่าการแนะแนวเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่มีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาผู้เรียน เพราะมีจุดมุ่งหมายและหลักการที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษา เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้มีทักษะในด้านการคิด เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหาของตนเอง สามารถคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับตัวให้เข้ากับสังคมสิ่งแวดล้อมได้ เนื่องจากในสภาพของสังคมปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านของการพัฒนา และการเสื่อมถอยและนำไปสู่ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการปรับตัว เศรษฐกิจ สังคม ครูหรือนักแนะแนวในสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ เข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา เข้าใจสิ่งแวดล้อม และสามารถที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตนเองได้อย่าง มีเป้าหมาย มีทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม นำไปสู่ผลลัพธ์ในทางที่ดี และไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคต นอกจากนี้ศาสตร์ด้านการแนะแนวได้รับการยอมรับว่าเป็นแขนงวิชาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลและ ประเทศชาติเป็นอย่างมาก ได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีปรัชญาจุดมุ่งหมาย กระบวนการ จรรยาบรรณ และการวิจัยที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ

จากความสำคัญที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จึงทำให้ผู้เขียนต้องการที่จะนำเสนอบทความของศาสตร์การพัฒนา ด้านการแนะแนวในด้านของความหมาย ความมุ่งหมาย ปรัชญา การพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับ บริการแนะแนวที่สำคัญ ความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีบริการแนะแนวแก่ผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลที่สะท้อนถึง ความสำคัญของศาสตร์การแนะแนวที่ส่งผลและมีส่วนในการพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถรู้จักเข้าใจตนเอง เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อม สามารถที่จะนำพาตนเองอยู่ในสังคมที่มีคุณภาพและสันติสุขได้เป็นอย่างดี



## 2. เนื้อหา

### 2.1 ความหมายของศาสตร์ด้านการแนะแนว

นักแนะแนวทางการศึกษา หลายคนได้กล่าวถึงความหมายของการแนะแนว ดังนี้

ลักขณา สริวัฒน์ (2543, 349) ได้สรุปความหมายของการแนะแนว คือ กระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง เรียนรู้ที่จะเข้าใจสภาพแวดล้อม รู้จักวิธีการที่จะเผชิญกับปัญหา ตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง สามารถวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคตของตนเองได้อย่างถูกต้องและปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างดี ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

มาลีนี จุฑาปะมา (2552, 9) สรุปความหมายของการแนะแนวไว้ว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้บุคคลแต่ละคนตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีอยู่ สามารถวางแผนทางชีวิตของตนเองได้อย่างฉลาดรอบคอบ รู้จักเหตุผลในการตัดสินใจตลอดทั้งแก้ไขปัญหา สามารถที่จะปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมส่งผลทำให้เกิดความสุขความสำเร็จในชีวิต และเกิดการพัฒนาตนให้รู้จักช่วยตนเองหรือพึ่งตนเองได้

อัชรา เอิบสุข (2556, 196) ได้สรุปความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจสภาพแวดล้อม สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และวางแผนชีวิตได้อย่างฉลาด โดยพัฒนาตนเองให้เติบโตเต็มศักยภาพและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณค่าต่อสังคม

จำเนียร ชวงโชติ (2561, 7) การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนให้รู้จักเข้าใจตนเอง สังคม บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถช่วยตนเอง นำตนเองในสิ่งแวดล้อมได้อย่างฉลาดตลอดทั้งสามารถที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในทุกด้าน และนำศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตนเองและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อัมเรศ เนตาสีร์ (2563, 15) สรุปได้ว่าการแนะแนวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อม สามารถนำตนเองได้ แก้ปัญหาเองได้ และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือให้ผู้รับการแนะแนวสามารถช่วยตนเองได้

Miller, C.H. (1986) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคล ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการจัดการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนให้สามารถที่จะเกิดความเข้าใจตนเอง สามารถที่จะเลือกตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และมีการวางแผนระบบชีวิตของตนเองให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น

Jones, A.J. (1995) ได้กล่าวว่าการแนะแนว หมายถึง เป็นการช่วยเหลือให้บุคคลได้รู้จักที่จะสามารถตัดสินใจว่าเขาต้องการไปไหน ทำอะไร และเป็นการช่วยให้เขาสามารถที่จะตัดสินใจว่าเขาจะทำได้ตามที่เขาหวังไว้หรือไปสู่เป้าหมายของตนนั้นประสบผลสำเร็จได้โดยสมบูรณ์อย่างไร

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่าการแนะแนวเป็นศาสตร์ที่มีกระบวนการช่วยเหลือบุคคลอย่างเป็นระบบที่เน้นในการช่วยให้บุคคลแต่ละคนได้มีศักยภาพที่จะรู้จัก ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถเข้าใจตนเองตลอดทั้งสังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างชาญฉลาดเหมาะสม และสามารถดำรงตนในการที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนได้ ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีเป้าหมายประสบความสำเร็จและมีความสุข

### 2.2 ความมุ่งหมายของศาสตร์การแนะแนว

ศาสตร์ด้านการแนะแนว ได้คำนึงถึงหลักการหรือความมุ่งหมายที่สำคัญในการดำเนินงานแนะแนวที่จะต้องยึดหลักการที่มุ่งเน้นในกระบวนการดังนี้ พนม ลีมาอารีย์ (2548, 6-7) ได้เสนอความมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับปัญหา ไว้ดังนี้



1. เพื่อป้องกันปัญหา คือ การแนะนำมุ่งป้องกันไม่ให้ผู้เรียนเกิดปัญหาหรือความยุ่งยากในการดำเนินชีวิตของตน เพราะปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ นั้น สามารถป้องกันได้ และการปล่อยให้ผู้เรียนเกิดปัญหาขึ้นมาแล้วค่อยตามแก้ไขช่วยเหลือภายหลังนั้นทำได้ยากและต้องใช้เวลาช้านาน ในบางกรณีอาจจะแก้ไขไม่ได้อีกด้วย

2. เพื่อแก้ไขปัญหา คือ การแนะนำมุ่งจะให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการแก้ไขปัญหาคือ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพราะถ้าปล่อยให้ผู้เรียนประสบปัญหาโดยไม่ให้ความช่วยเหลือแล้ว ผู้เรียนย่อมจะไม่สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างปรกติสุขได้ และในบางครั้งอาจจะมีการปรับตัวที่ผิด ๆ ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อส่งเสริมพัฒนา คือ การแนะนำมุ่งจะให้การส่งเสริมผู้เรียนทุกคนให้เกิดความเจริญงอกงามมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนจะได้รับการส่งเสริมและแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ ของตนออกมาอย่างเต็มที่ โดยไม่มีสิ่งใดมาเป็นอุปสรรค ขัดขวางความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียน

จากบทบาทความมุ่งหมายของการแนะนำทั้งสามประการนี้มีความสอดคล้องกับ จำเนียร ช่วงโชติ (2561, 61) ที่ได้สรุปไว้ว่าบทบาทความมุ่งหมายทั้งสามประการนี้ต้องดำเนินควบคู่กันไป โดยมีการวางแผนดำเนินงานจัดอย่างมีแบบแผนและต่อเนื่องกัน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมพัฒนา ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความสำคัญยิ่งที่สถานศึกษาต้องคำนึงถึงและจัดให้บริการแก่ผู้เรียนให้มากที่สุดเพราะเป็นการนำไปสู่การแนะนำที่แท้จริงให้เกิดขึ้น ส่วน ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2543, 17) ได้กล่าวว่าการแนะนำต้องกระทำด้านการพัฒนาส่งเสริม แก้ไข และป้องกัน โดยเน้นงานด้านการพัฒนามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนทุกคน การแนะนำจึงจัดขึ้นเพื่อบริการคนทุกคนที่เป็นการช่วยพัฒนาด้านศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล นอกจากนี้ มาลีณี จุฑาปะมา (2552, 12) ได้สรุปถึงความมุ่งหมายของการแนะนำที่เน้นการแก้ไขปัญหา ป้องกันปัญหาและพัฒนาส่งเสริมบุคคล อันเป็นแนวทางให้บุคคลรู้จักตนเองรู้จักโลกที่แวดล้อมสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา รู้จักเลือก และวางแผนชีวิตในด้านการเรียน อาชีพและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมสามารถพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ อันจะนำไปสู่การมีชีวิตที่มีความสุขและความสำเร็จ อย่างไรก็ตามในความมุ่งหมายในการพัฒนาส่งเสริมนี้ควรมุ่งส่งเสริมพัฒนาในทุกด้านเพื่อให้เกิดความสุขกายสบายใจในการอยู่ร่วมกันในสังคม เกิดการพัฒนาตนทั้งทางด้านการเรียน การเลือกอาชีพ และเรื่องส่วนตัว สังคม ทำให้เกิดแนวคิดและปฏิบัติในทางที่ถูก มีความเจริญแห่งตน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความมั่นคง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมืองที่ดีของสังคมโดยการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ กับบุคคล เพื่อจะได้นำไปสู่การวางแผนชีวิตในอนาคตต่อไป

จากความสำคัญของความมุ่งหมายทางการแนะนำทั้งสามประการนี้จึงเห็นได้ว่าศาสตร์การแนะนำมีความมุ่งเน้นในด้านของการพัฒนาและส่งเสริมเป็นหลักสำคัญที่จะช่วยเหลือเอเก้ตบุคคลให้ได้เกิดการตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำตนเองในสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตเต็มตามศักยภาพตลอดทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างชาญฉลาดมีความสุขและสำเร็จในชีวิตของตนเอง

### 2.3 ปรัชญาทางการแนะนำ

ปรัชญาของการแนะนำเน้นความเชื่อถืออย่างมีเหตุผลสำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้การช่วยเหลือผู้เรียน เนื่องจากการจัดการแนะนำนั้นได้ยึดถือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นหลักการปฏิบัติทางการแนะนำจึงมีแนวคิดมาจากปรัชญาหรือความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ในระบอบเสรีประชาธิปไตย (จำเนียร ช่วงโชติ, 2561, 12-13) ดังนี้



1. มนุษย์แต่ละคนไม่เหมือนกันมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ ความรู้สติปัญญา ความสนใจ ความถนัด ฯลฯ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการยอมรับในเรื่องความแตกต่างเหล่านี้ และปฏิบัติต่อบุคคลหรือผู้เรียนแต่ละคนตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคน

2. มนุษย์แต่ละคนมีศักดิ์ศรี คุณค่า และเกียรติยศ ศักดิ์ศรีและคุณค่าของมนุษย์เน้นที่มนุษย์สามารถรับผิดชอบในการดำเนินชีวิต การตัดสินใจ การเลือกแนวทาง ตลอดจนการแก้ปัญหาของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดมนุษยนิยม โดยคาร์ล อาร์ โรเจอร์ส (Carl R. Rogers) และอับบราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ที่ได้เสนอแนวความคิดมนุษยนิยมเป็นแนวความคิดที่เน้นให้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีมีคุณค่า (ธัญญภัทร์ ศิริธรรมาโรจน์, 2560, 25-26)

3. มนุษย์เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือสามารถไว้วางใจได้ โดยพื้นฐานมนุษย์เป็นคนดีเชื่อถือได้ ไว้วางใจ แต่ในบางครั้งมนุษย์ก็อาจมีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งไม่ใช่ลักษณะพื้นฐานของมนุษย์ หากแต่เป็นผลของการปรับตัวไม่ได้มากกว่า

4. มนุษย์เป็นผู้ที่มีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ เป็นการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ ได้แก่ ความสามารถ การเจริญเติบโตเต็มตามศักยภาพ การมีสุขภาพ การปรับตัว การพึ่งตนเอง การเป็นตัวเอง ฯลฯ และหากมนุษย์ได้รับการกระตุ้น ส่งเสริม หรือได้รับการแนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วก็จะมีการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

สำหรับ มาลิณี จุโฑปะมา (2552, 13) ได้กล่าวสรุปว่าปรัชญาการแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาชาติ กล่าวคือ พัฒนาค้นให้รู้จักคุณค่าในตนเอง พัฒนางานให้คนรู้จักความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพของตน รู้จักข้อมูลอาชีพ ตลอดจนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์คุณลักษณะของตนเองกับอาชีพได้ถูกต้อง มีการฝึกงานอาชีพ หรือมีประสบการณ์ในงาน มีคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพให้ประสบผลสำเร็จ พัฒนาชาติให้คนมีวิหาคความรู้ทางวิชาการ มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้ออาทรสมานฉันท์และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ด้วยคุณลักษณะดังกล่าว เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในยุคปัจจุบันที่จะพัฒนาค้นเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้

จากปรัชญาทางการแนะแนว จึงสรุปได้ว่า การแนะแนวเป็นศาสตร์ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน และหากมนุษย์ได้รับการส่งเสริมพัฒนา และได้รับโอกาสที่ดีก็จะทำให้มนุษย์มีศักยภาพที่จะนำพาตนเองไปสู่การประสบความสำเร็จได้ในชีวิต

#### 2.4 การพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับบริการแนะแนว

การแนะแนวศาสตร์การพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน มีการจัดบริการแนะแนวที่สำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียน จึงเน้นที่การดำเนินงาน 5 บริการหลัก ที่มีการจัดดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้ครอบคลุมโดยบริการสำคัญทั้ง 5 บริการ ผู้เขียน ขอนำสรุปประเด็นสำคัญของการบริการแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. บริการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล (Individual Inventory Service) เป็นบริการที่ครูทำการศึกษา รวบรวม และจัดบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียน เพื่อที่จะสร้างความรู้จักและเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถให้ความช่วยเหลือ ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองดีขึ้นด้วย โดยบริการด้านนี้จึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้เครื่องมือการแนะแนวเข้ามาช่วยในการศึกษาผู้เรียน ทั้งการใช้แบบทดสอบประเภทชนิดต่าง ๆ และการไม่ใช้การทดสอบต่าง ๆ เข้ามาศึกษาผู้เรียน อาจารย์ไปถึงมีการช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนในเรื่องของการจัดทำการศึกษากรณี (Case Study) เป็นการเพิ่มเติมที่จะได้ศึกษาเป็นรายบุคคลสอดคล้องกับ ปารณีย์ ขาวเจริญ (2565, 20) ที่สรุปไว้ว่าการศึกษาผู้เรียนเป็นกรณีเป็นกระบวนการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียนอย่างละเอียด



และลึกซึ้ง มีการรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์หาสาเหตุของพฤติกรรม นำไปสู่การหาแนวทางการช่วยเหลือ การป้องกันปัญหาและส่งเสริมผู้เรียน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลมาใช้ ประโยชน์สำหรับการวางแผนการช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้เรียนผ่านพ้นปัญหาจนสามารถพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งต้องมีขั้นตอนในการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจนทำให้ผู้เรียนสามารถที่จะปรับตัวและมีชีวิตที่มี คุลยภาพได้ดีในสังคมต่อไป

2. บริการสนเทศ (Information Service) เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อให้ข้อมูลด้านข่าวสาร ความรู้แก่นักเรียนในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ เช่น การจัดหาเอกสารให้บริการในห้องแนะแนว การจัดสื่อการเรียนรู้ ได้แก่ วิดีโอแนะนำการศึกษาต่อ วิดีโอพรรณรงค์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ การจัดป้ายนิเทศ การจัดบรรยายจากวิทยากรและนักศึกษารุ่นพี่ การจัดนิทรรศการงานแนะแนว เป็นต้น สำหรับในยุคแห่งเทคโนโลยีปัจจุบันที่มีบทบาทต่อสังคมอย่างมาก การจัดบริการทางด้านนี้จึงมีความคล่องตัวและเข้าถึงบุคคลได้อย่างสะดวกรวดเร็วขึ้น เป็นการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องมีประโยชน์ผ่านช่องทาง Social Media ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ Group Line Facebook ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับทราบข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ได้อย่างง่ายและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2558, 239) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดบริการสนเทศว่าในสังคมปัจจุบันนี้มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหากับบุคคลทั้งในด้านการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในสังคม การเลือกแนวทางด้านต่าง ๆ ทั้งการศึกษา การประกอบอาชีพ การตัดสินใจ การปรับตัวและการใช้ชีวิต การจัดให้มีบริการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคล จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้บุคคลได้ตระหนักและเกิดการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และนอกจากนี้การให้บริการด้านนี้ยังให้แนวคิดและกระตุ้นบุคคลให้สนใจตนเอง และวางแผนเกี่ยวกับตนเองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นบริการสนเทศจึงถือได้ว่าเป็นบริการด้านหนึ่งที่น่าการพัฒนาส่งเสริมให้กับบุคคลในขอบข่ายของการบริการแนะแนวอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ

3. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) บริการให้คำปรึกษานับได้ว่าเป็นหัวใจที่สำคัญของการจัดบริการแนะแนว เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนที่จะได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและมองเห็นแนวทางในการได้วางแผนแก้ไขปัญหา และถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีหลักการ ขั้นตอน และจุดมุ่งหมายในการปรึกษา และเป็นการเน้นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษาเป็นหลัก โดยผู้ให้การปรึกษาประยุกต์ใช้หลักการ แนวคิดทางจิตวิทยาเอาอำนวยการให้ผู้รับการปรึกษาได้ตระหนักในประสบการณ์ของตนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ มาลีณี จุฑาปะมา (2552, 107) ที่กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหา มีความทุกข์ ให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถคิด และตัดสินใจในการหาทางออกและวางแผนแก้ไขปัญหาหรือความทุกข์ด้วยตนเองได้ สามารถพัฒนาตนและปรับตัวในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยการใช้การพูดคุยหรือการสนทนาที่มีเป้าหมาย มีขั้นตอนในการให้คำปรึกษา ซึ่งในปัจจุบันนี้การให้คำปรึกษา มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมมาก นอกจากนี้งานวิจัยของ กมลจิตร ช่างเงิน (2564, 56) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อลดพฤติกรรมติดเกมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่าหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ พฤติกรรมติดเกมโดยรวมของนักเรียนลดน้อยลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิทธิ์ เจือจินดา (2563, 174 - 175) ที่ศึกษาผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมที่มีต่อการลดพฤติกรรมรังแกของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก 18 คน ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมรังแกในกลุ่มทดลองลดลงอย่างมี



นัยสำคัญที่ระดับ .05 และคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมรังเกะหลังการให้คำปรึกษาและคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางสังคม แตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service) เป็นบริการเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียนด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ได้รับการฝึกฝน ตามที่แต่ละคนได้ตัดสินใจเลือกแล้ว ได้เรียนตามวิชาที่ตนมีความสนใจ มีความถนัด มีความชอบ มีความสามารถ ตลอดทั้งการเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองในอนาคตได้ต่อไป ซึ่งเป็นการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามที่ตนได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่โลกของการทำงานที่เหมาะสม (Put the right man in the right job) โดยที่ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2558, 293) ได้กล่าวถึงบริการในด้านนี้ไว้อย่างน่าสนใจและมีความหมายว่าบุคคลจะมีความสุขและมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จสามารถนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ต่อเมื่อบุคคลได้ทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและอุปนิสัยของตนเอง บริการจัดวางตัวบุคคลเป็นบริการที่จะช่วยให้บุคคลได้กระทำในสิ่งที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตนเองและตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งถือได้ว่า บริการจัดวางตัวบุคคลเป็นบริการแนะแนวด้านหนึ่งที่มีมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคคลให้รู้จักตนเองและได้เลือกทำในสิ่งที่ส่งเสริมตนเองเพื่อจะได้มีความสุขและมีความสำเร็จในชีวิตที่ดีต่อไป

5. บริการติดตามผล (Follow - up Service) เป็นการติดตามว่าการจัดบริการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินไปแล้วนั้น ได้ผลมากน้อยเพียงใด ผู้เรียนที่ออกจากโรงเรียนไปแล้วนั้น ทั้งสำเร็จการศึกษาและยังไม่สำเร็จการศึกษา ประสบปัญหาอะไรบ้าง รวมทั้งการติดตามผลจากผู้เรียนที่ยังศึกษาอยู่ในโรงเรียนและสำเร็จการศึกษาไปแล้วว่า ประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาหรือไม่ สำหรับบริการติดตามผลจัดได้ว่าเป็นบริการขอบข่ายงานการแนะแนวอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการติดตามในด้านสำรวจติดตามดูพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตลอดจนความสำเร็จในการจัดบริการแนะแนวและการจัดดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยส่วนรวมว่าได้ดำเนินการสำเร็จในการจัดบริการอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับ จำเนียร ช่างโชติ (2561, 18) ที่กล่าวว่า การติดตามผลเป็นบริการที่ติดตามผลของการแนะแนวที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อตรวจสอบดูว่าได้ผลอย่างไร เพื่อจะได้หาทางปรับปรุง และช่วยเหลือต่อไป ทั้งกับผู้เรียนที่กำลังเรียนหรือออกจากโรงเรียนไปแล้ว

บริการแนะแนวทั้ง 5 บริการหลักนี้ถือได้ว่าเป็นกรอบในการจัดดำเนินงานให้นักแนะแนวได้ยึดถือปฏิบัติในการดำเนินงานในการพัฒนาและช่วยเหลือส่งเสริมผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ และผลที่ได้ย่อมเกิดกับผู้เรียนที่จะเป็นการช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการเรียน การปรับตัวในการใช้ชีวิต การมีทักษะภูมิคุ้มกันที่ดีในสังคมยุคผันผวนได้อย่างมีดุลยภาพที่สมดุลต่อไป

## 2.5 ความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีบริการแนะแนวแก่ผู้เรียน

เหตุผลความจำเป็นที่ศาสตร์ทางการแนะแนวต้องจัดบริการเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนนั้นด้วยสำหรับสถานการณ์ของวัยรุ่นหรือผู้เรียนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความน่าเป็นห่วงเป็นอย่างยิ่ง ซึ่ง นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2558, 34-37) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านการศึกษา ซึ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันนั้นพบว่ามีการแข่งขันกันมากขึ้น ดังนั้นการเลือกคณะสาขาการเรียนและวิชาเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถของแต่ละคนได้อย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้ออกไปประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้อีกในอนาคต แต่ในปัจจุบันพบว่าอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียนไม่สมดุลกัน อาจส่งผลให้การดูแลไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีบริการแนะแนวเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนในการป้องกัน แก้ไขปัญหา รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนานั้นได้อย่างสูงสุด

2. ความจำเป็นทางด้านการศึกษาด้วยปัจจุบันมีอาชีพเกิดขึ้นมากมาย ดังนั้นบริการแนะแนวจะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น มีเจตคติเกี่ยวกับอาชีพ



ภาคเอกชนและอาชีพอิสระ สามารถมองเห็นช่องทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย รู้จักโลกกว้างทางอาชีพต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวและสังคม เพราะการได้เลือกอาชีพที่เหมาะสมย่อมมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติด้วย

3. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยอย่างรวดเร็ว เกิดความต้องการกำลังคนที่มีทักษะทั้งทางด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ รวมถึงการใช้เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ และเครื่องจักรกลต่าง ๆ ที่นำมาใช้แทนแรงงานช่างฝีมือ จึงทำให้การแนะแนวมีความจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับข่าวสารความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อช่วยให้การปรับตัวได้ดีขึ้น และได้รับโอกาสที่จะพัฒนาตนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้มากขึ้น

4. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ความเหลื่อมล้ำกันทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ผู้เรียนมีปัญหาในการปรับตัวเข้าหากันและมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ บริการแนะแนวสามารถช่วยแก้ไขได้ โดยที่มีครูแนะแนวทำหน้าที่เป็นที่พึ่งคอยรับฟังให้คำปรึกษากับผู้เรียน และช่วยประสานงานกับผู้ปกครอง และหาทางช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาความสามารถพิเศษของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อทดแทนปมด้อยทางเศรษฐกิจหรือสังคม

5. การอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวตามสภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบัน วิธีการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสมบางประการทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ซึ่งปัญหาทางพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษจากครูแนะแนว เพื่อให้การช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมเหล่านี้ให้ดีขึ้น

6. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา โดยเฉพาะการรับวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามา โดยไม่มีการแยกแยะความเข้าใจจึงทำให้เอกลักษณ์ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนไทย ทำให้เด็กเกิดความสับสน ไขว้เขว ไม่แน่ใจว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ประเด็นดังกล่าวนี้บริการแนะแนวจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระจ่างได้ รู้จักแยกแยะว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไรเหมาะสมและไม่เหมาะสม โดยการจัดบริการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม หรือจัดกิจกรรมแนะแนวในด้านการบรรยาย การอภิปราย การให้ความรู้ที่เหมาะสมจากวิทยากร

7. ความต้องการในการรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ผู้เรียนหลาย ๆ คนอาจยังไม่สามารถที่จะจัดสรรแบ่งเวลาให้เหมาะสมในชีวิตประจำวันได้ จนอาจมีผลกระทบต่อการศึกษา ดังนั้นบริการแนะแนวจึงจำเป็นที่จะช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์หรือป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสม โดยจัดกิจกรรมแนะแนวในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การจัดอภิปรายให้เห็นความสำคัญในเรื่องการแบ่งเวลาสำหรับชีวิตในคาบกิจกรรมแนะแนวหรือสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดของแต่ละคน เช่น กิจกรรมชุมนุมกีฬา ชุมนุมดนตรี ชุมนุมดนตรีนาฏศิลป์ ชุมนุมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

สำหรับในทัศนะของผู้เขียน ขอเสนอแนวทางประเด็นเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญในการจัดดำเนินการแนะแนว เพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน สรุปลงเป็นประเด็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการตระหนักรู้จักตนเอง รู้จักที่จะรักษาสิ่งแวดล้อม สามารถที่จะคิดตัดสินใจ แก้ไขปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายที่สำคัญ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ตลอดทั้งการวางแผนชีวิตในด้านการเรียนและอาชีพในอนาคต จึงมีความจำเป็นที่



จะต้องดำเนินการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, 20-21)

2. สภาพสังคมวิถีใหม่ หลังจากเกิดการระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้เกิดรูปแบบการใช้ชีวิตแบบใหม่ที่บุคคลต้องเรียนรู้การปรับตัวในสภาพสังคมบริบทที่มีความผันผวนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเหล่านี้อาจทำให้ส่งผลกระทบต่อความเครียด ความกดดัน ความคาดหวัง ส่งผลต่อภาวะปัญหาสุขภาพทางจิตใจที่อ่อนแอลงได้ โดยเฉพาะบุคคลในกลุ่มเปราะบางและกลุ่มวัยรุ่น ดังนั้นการให้บริการแนะแนวในส่วนของการให้คำปรึกษาจึงมีความจำเป็นและสำคัญที่จะช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

3. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาเรื่องเพศ การมีเพศสัมพันธ์ที่ขาดการยั้งคิด ขาดการป้องกัน อาจนำไปสู่โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การขายบริการทางเพศ เรื่องยาเสพติด การติดเกม การกลั่นแกล้ง ล้อเลียนในรูปแบบต่าง ๆ กับกลุ่มผู้เรียนด้วยกันเอง ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้หากเกิดกับบุคคลโดยเฉพาะกับกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มากมายในชีวิต หากวัยรุ่นไม่สามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ อาจส่งผลให้เกิดปัญหากับชีวิตและปัญหาดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาไปสู่วัยผู้ใหญ่และอาจนำมาซึ่งความพลิกผันขยายไปสู่ปัญหาสังคมในวงกว้างต่อไปได้ (มาลีณี จุฑาประมา, 2552, 17-21) ดังนั้นหากการให้บริการแนะแนวที่มีความเข้มแข็งและทั่วถึงย่อมที่จะเป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียนโดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบางและกลุ่มผู้เรียนในช่วงวัยรุ่นทำให้ได้ตระหนักถึงการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมและปรับตัวได้เป็นอย่างดี

4. การเปลี่ยนแปลงในด้านเรื่องของการงานและอาชีพ ปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีเจริญเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมเป็นเหตุให้เกิดอาชีพใหม่เพิ่มขึ้นมากมาย ซึ่ง อัมเรศ เนตาสีทธิ (2563, 27) กล่าวว่าอาชีพแต่ละอย่างก็ต้องการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติ มีทักษะความรู้ ความสามารถ ที่หลากหลายแตกต่างกันไป ผู้ที่จะประกอบอาชีพหรือเข้าสู่อาชีพนั้น ๆ จำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ดังนั้นการแนะแนวจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเตรียมพร้อมให้ผู้เรียนได้รู้จักโลกกว้างทางอาชีพ โลกของการงาน และให้แนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากจะต้องช่วยให้สามารถวางแผนตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้เขาได้ประสบความสำเร็จในอาชีพและมีความสุขในการทำงานอาชีพที่เขาได้เลือก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและเศรษฐกิจของประเทศชาติต่อไป

5. การเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี ซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางด้านนี้ได้พัฒนาอย่างรวดเร็วและส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เกิดเทคโนโลยีสารสนเทศมากมาย และเป็นสิ่งที่เด็กและเยาวชนซึ่งอาจยังขาดวุฒิภาวะที่จะรู้เท่าทันกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจถูกล่อลวงไปในทางที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม หรือตกเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพ ดังนั้นการบริการแนะแนวจะช่วยให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณรู้เท่าทันในการเลือกใช้และเลือกรับเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการปลูกฝังพฤติกรรมการใช้อย่างรู้เท่าทัน เห็นคุณค่า แยกแยะเลือกสรร ให้เกิดประโยชน์มากกว่าเกิดโทษ ไม่ตกเป็นเหยื่อหรือเครื่องมือที่ไม่เหมาะสมของกลุ่มบุคคลที่ไม่หวังดีหลอกลวงได้

จากเหตุผลปัจจัยความจำเป็นในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ทุกฝ่ายทั้งภาคการศึกษา ครอบครัว สังคม ตลอดจนทั้งประเทศชาติ จึงควรเห็นความสำคัญความจำเป็นที่จะต้องจัดบริการแนะแนว เพื่อทำหน้าที่ในการป้องกัน แก้ไข ตลอดจนทั้งการพัฒนาที่มุ่งส่งเสริมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถที่จะปรับตัว สามารถแก้ปัญหาได้ ถูกต้องและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรู้เท่าทันและชาญฉลาดได้เป็นอย่างดี มีความสุขและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ



### 3. บทวิเคราะห์

การแนะแนวศาสตร์เพื่อการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางด้านการแนะแนวทั้งในส่วนประเด็นต่าง ๆ ในด้านความหมาย ความมุ่งหมาย ปรัชญา บริการหลักที่สำคัญ ตลอดจนทั้งความจำเป็นที่ต้องมีการจัดบริการแนะแนว ผู้เขียนขอวิเคราะห์ที่ละประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ประการที่ 1. การแนะแนวนับได้ว่าเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งในการพัฒนาที่มีประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้เรียนหรือช่วยเหลือบุคคล เนื่องจากมีจุดมุ่งหมายและหลักการที่สอดคล้องกับการพัฒนาและการศึกษา ด้วยเหตุผลที่การแนะแนวเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เกิดการตระหนักที่จะได้สำรวจ รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจสังคมสิ่งแวดล้อมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย สามารถนำตนเองได้ แก้ปัญหาเองได้ พร้อมทั้งที่จะมองเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ

ประการที่ 2. จากความมุ่งหมายของการแนะแนวที่ให้ความสำคัญในด้านของการป้องกัน การแก้ไข และที่สำคัญคือการส่งเสริมและพัฒนา เนื่องจากการแนะแนวเป็นศาสตร์ที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเยาวชน พัฒนาผู้เรียนหรือสร้างบุคคล กล่าวคือ เป็นการพัฒนาคนให้รู้จักคุณค่าของตนเองอันนำไปสู่การพัฒนางานให้เหมาะสมในอนาคตที่ใ้คนรู้จักความถนัด ความสนใจ ความสามารถ บุคลิกภาพของตนรู้จักชะข้อข้อมูลอาชีพ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์คุณลักษณะของตนกับอาชีพการงานได้ถูกต้อง รวมทั้งการสร้างชาติที่ใ้คนที่มีวิธืหาความรู้ มีคุณธรรม มีความเอื้ออาทรพร้อมที่จะเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในยุคปัจจุบันที่จะพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้

ประการที่ 3. การแนะแนวเป็นการช่วยเหลือบุคคลในด้านต่าง ๆ ตามวิธีการและระเบียบแบบแผนแห่งวิชาชีพการแนะแนวที่คำนึงถึงหลักการปรัชญาในด้านความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ ในตนเอง มีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งบุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือในแต่ละคนจึงมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละบุคคลไปด้วย จากปรัชญาของการแนะแนวนี้จึงเป็นวิธีการปฏิบัติต่อการให้ความช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับตัวเอง ทำให้เขาได้มีโอกาสนำความสามารถในตนเองที่มีอยู่แล้วออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะมองตนเองอย่างมีคุณค่าพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

ประการที่ 4. การพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับบริการแนะแนว ในการจัดดำเนินการ แนะแนวให้เกิดขึ้นและก่อประโยชน์ต่อบุคคลและต่อผู้เรียนนั้น จึงให้ความสำคัญกับงานแนะแนว 5 บริการ ด้วยเหตุผลที่การแนะแนวเป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นการบริการที่จัดให้บุคคลทุกคน ซึ่งไม่ใช่เป็นการจัดบริการหรือการช่วยเหลือเฉพาะบุคคลที่มีปัญหาเท่านั้น เพราะการแนะแนวที่แท้จริงจะมุ่งให้บุคคลได้รับบริการด้วยความเต็มใจ สม่ครใจ สนใจ ไม่ได้มีการบังคับ โดยผู้ให้ความช่วยเหลือหรือนักแนะแนวจะจัดบริการแนะแนวทั้ง 5 ด้าน ให้เหมาะสมกับบุคคลหรือผู้เรียนทั้งเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล ซึ่งเป็นการมุ่งให้บุคคลได้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มุ่งที่จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลและมุ่งในการที่จะช่วยแก้ไขปัญหาและรวมถึงการส่งเสริมพัฒนาเพื่อใ้บุคคลได้ตระหนักถึงกับตนเองและสามารถนำตนเองที่จะดำรงตนอยู่ได้อย่างมีดุลยภาพที่ดีต่อไป

ประการที่ 5. ความจำเป็นที่ต้องจัดใ้มีบริการแนะแนวแก่ผู้เรียน จากสภาพของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมกับกลุ่มผู้เรียนหรือเยาวชนไทย จึงควรมีการเตรียมการเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่ จะต้องใ้มีความสำคัญต่อการจัดบริการแนะแนวใ้ผู้เรียนอย่างทั่วถึงเพราะการแนะแนวเป็นกระบวนการที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อที่จะเกิดผลต่อการพัฒนาบุคคล สังคม



ในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เช่น ปัญหาด้านการเรียน ปัญหาด้านครอบครัว ปัญหาด้านการเลือกประกอบอาชีพ ปัญหาพฤติกรรมเบี่ยงเบนที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ตลอดจนปัญหาด้านการปรับตัวและบุคลิกภาพ ดังที่ งานวิจัยของ ศิริพร วรรณาศรี (2563, 49-51) ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการปรับตัวของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอุทัยวิทยาคม จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการปรับตัวมีการปรับตัวหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการปรับตัวมีการปรับตัวหลังการทดลองกับในระยะติดตามผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ได้กล่าวไว้ว่าชุดกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาการปรับตัวของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัว ในด้านส่วนตัว ด้านการเรียน และด้านสังคม สามารถใช้ชีวิตในการเรียนและดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากสภาพเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีบริการแนะแนวเพราะถือได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนที่จะทำให้บุคคลสามารถเข้าใจในความสามารถและประสิทธิภาพของตน และยังช่วยเป็นแนวทางให้บุคคลพัฒนาประสิทธิภาพนั้นยิ่ง ๆ ขึ้นไป และนำความสามารถนั้นไปพัฒนาชาติด้วยการทำงานสร้างสรรค์ตามความรับผิดชอบหน้าที่ของตนอย่างมีคุณภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติในด้านต่าง ๆ ต่อไป

#### 4. บทสรุป

การแนะแนวเป็นศาสตร์สำคัญที่นับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาโดยเฉพาะทางด้านจิตวิทยาหรือด้านพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งในบทความนี้ผู้เขียนมีความมุ่งหวังและเจตนารมณ์ที่จะสื่อสารถึงความสำคัญของการแนะแนวจากปรัชญาและหลักการที่สำคัญของการแนะแนวนั้น มุ่งเป้าหมายไปที่การป้องกัน การแก้ไข และสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ควรจัดให้มีมากขึ้นก็คือการพัฒนาและการส่งเสริมให้เกิดขึ้นมากที่สุด ด้วยหลักการดังกล่าวนี้ผู้เขียนจึงสะท้อนการแนะแนว และนำเสนอออกมาว่าเป็นศาสตร์แห่งการพัฒนา ถึงแม้ว่าในความเป็นจริงนั้น การแนะแนวจะถูกมองในความหมายว่าจะต้องเกิดขึ้นหรือจัดขึ้นในสถานศึกษาหรือในโรงเรียนเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงและตามปรัชญาหลักการของศาสตร์ด้านนี้ตลอดทั้งบริการหลักที่สำคัญ การแนะแนวสามารถเกิดขึ้นได้หรือสามารถดำเนินการได้ในทุกโอกาสและทุกสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นในสังคมที่ทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนหรือในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพราะการแนะแนวจะเกิดขึ้นที่ใดก็ตามหากในสถานที่นั้นมีผู้ต้องการความช่วยเหลือ และมีผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะตลอดทั้งมีคุณลักษณะของการเป็นนักแนะแนวที่พัฒนาคน ส่งเสริมศักยภาพของบุคคล การแนะแนวก็ย่อมเกิดขึ้นได้และมีความสำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาบุคคล การพัฒนางาน การพัฒนาสังคมและส่งผลกระทบต่อความเจริญของชาติที่ทำให้ทุกคนเกิดการตระหนักรู้ เข้าใจตนเอง เข้าใจสังคมสิ่งแวดล้อม และปรับตัวอยู่ได้อย่างมีคุณภาพมีความสุขตลอดทั้งประสบความสำเร็จในชีวิตของตน



### บรรณานุกรม

- กมลจิตร ช่างเงิน. (2564). *การให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อลดพฤติกรรมการติดยาของนักเรียน  
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น* [ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. ชุมชม  
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Community Development tsu. (2555, 23 มิถุนายน). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. GotoKnow.  
<http://www.gotoknow.org/posts/244163>
- จำเนียร ช่างโชค. (2561). *การบริการปรึกษาและแนะแนวเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- ธัญญภัทร์ ศิรชัชชาโรจน์. (2560). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2558). *การแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. นาศิลป์โฆษณา.
- ปารณีย์ ขาวเจริญ. (2565). *Case Study การศึกษาผู้เรียนเป็นรายกรณี*. Prottexts.com.
- พนม ลิมอารีย์. (2548). *การแนะแนวเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). โอเดียนสโตร์.
- มาลีนี จุฑาปะมา. (2552). *จิตวิทยาการแนะแนว*. เรวัตการพิมพ์.
- ลักขณา สรีวิวัฒน์. (2543). *การแนะแนวเบื้องต้น*. โอเดียนสโตร์.
- ศิริพร วรรณาศรี. (2563). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการปรับตัวของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา  
ปีที่ 4 โรงเรียนอุทัยวิทยาคม จังหวัดอุทัยธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช]. ThaiLIS. [https://tdc.thailis.or.th/tdc/search\\_result.php](https://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php)
- เศรษฐา ทวีสิน. (2566). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี*. คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมิทธิ เจือจินดา. (2563). *ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมที่มี  
ต่อการลดพฤติกรรมรังแกของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น* [ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี  
บัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัครา เอิบสุข. (2556). *จิตวิทยาสำหรับครู*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมเรศ เนตาสีทธิ. (2563). *การแนะแนวและการใช้เทคโนโลยีในการแนะแนว*. ดีเซมเบอร์รี่.
- Jones, A.J. (1995). *Principles of Guidance and Pupil Personnel Work*. McGraw Hill Book.
- Miller, C.H. (1986). *Foundations of Guidance*. Harper & Row.



## การเทียบมาตรฐานคะแนนสอบข้อสอบ Royal Navy Thai English Proficiency Test (NEPT) กับ American Language Course Placement Test (ALCPT)

### Equating the Royal Thai Navy English Proficiency Test (NEPT) With the American Language Course Placement Test (ALCPT)

จิตพิชาญ์ จารยะพันธุ์<sup>1\*</sup> และ ฤชา รัตนศีล<sup>2</sup>

Jitpicha Jarayapun and Ruechaa Rattanaseen

ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ

Education Branch, Royal Thai Naval Academy

(Received 16/10/2023, Revised 12/02/2024, Accepted 20/04/2024)

#### บทคัดย่อ

ข้อสอบภาษาอังกฤษของกองทัพเรือ ชื่อว่า Royal Thai Navy Language Proficiency Test (NEPT) สร้างและพัฒนาขึ้นโดยกรมยุทธศึกษาทหารเรือ (ยศ.ทร.) ในปี 2564 มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการกำลังพลในกองทัพเรือ (ทร.) โดยในปีงบประมาณ 2566 ทร. กำหนดให้ ยศ.ทร. เทียบมาตรฐานคะแนนสอบ NEPT กับคะแนนสอบภาษาอังกฤษที่เป็นมาตรฐานแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ตามข้อสอบภาษาอังกฤษที่เป็นมาตรฐานสากลส่วนใหญ่ได้ผ่านการเทียบระดับตามกรอบอ้างอิงที่เป็นมาตรฐานสากลของสหภาพยุโรป (Council of European Framework of Reference for Languages - CEFR) จึงสามารถเทียบระดับคะแนนของข้อสอบชนิดต่าง ๆ ได้บนกรอบมาตรฐาน CEFR

งานวิจัยนี้มุ่งเปรียบเทียบมาตรฐานคะแนนสอบ NEPT เข้ากับข้อสอบ American Language Course Placement test (ALCPT) ซึ่งออกแบบสำหรับประเมินระดับทางภาษาอังกฤษตามวัตถุประสงค์เพื่อคัดกรองบุคคลรับทุนของกลาโหมสหรัฐ และจัดกลุ่มผู้เรียนในหลักสูตร American Language Course (ALC) โดยกลาโหมนาชาติได้นำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย เพื่อให้การใช้ข้อสอบ NEPT เป็นประโยชน์สำหรับการจัดการกำลังพล ทร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบ NEPT กับคะแนนสอบ ALCPT สำหรับสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์และเทียบระดับคะแนนสอบ NEPT กับคะแนนสอบ ALCPT โดยเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจากผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรของ ยศ.ทร. จำนวน 7 หลักสูตร ที่มีความหลากหลายของพรรคเหล่า และชั้นยศ ร่วมกับอาสาสมัครหน่วยต่าง ๆ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 245 นาย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คะแนนสอบ NEPT และคะแนนสอบ ALCPT มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากแบบเชิงเส้น ถึง 87.60% ( $r = 0.876$ ) ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) แสดงว่า คะแนนสอบ NEPT สามารถใช้ทำนายหรือประมาณผลคะแนนสอบ ALCPT ได้ถูกต้องถึง 76.70% ( $r^2 = 0.767$ ) โดยมีรูปแบบสมการถดถอยเชิงเส้นของคะแนนสอบ ALCPT คือ  $\hat{y} = 3.916x - 6.762$  ( $\hat{y}$  แทนคะแนนสอบ ALCPT

<sup>1</sup> รองผู้อำนวยการกองวิชามนุษยศาสตร์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ, E-mail : jitpicha15@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ กองวิชาคณิตศาสตร์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ, E-mail : ruechaa@gmail.com

\* Corresponding Author



และ  $x$  แทนคะแนนสอบ NEPT) นอกจากนั้นผลการวิจัยสามารถใช้ในการเปรียบเทียบคะแนนสอบ ALCPT กับคะแนนสอบ NEPT เพื่อใช้พิจารณาปัจจัยแรกเข้าบรรจุรับราชการ สำหรับการบริหารกำลังพล ทร. และใช้ประกอบการพิจารณาจัดการกำลังพล ทร. ในด้านต่าง ๆ ได้

**คำสำคัญ:** ข้อสอบวัดผลทางภาษา เครื่องมือทางนโยบายด้านภาษา การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น

### Abstract

The Royal Thai Navy Language Proficiency Test (NEPT), established by the Naval Education Department (NED) in 2021, plays a crucial role in the Royal Thai Navy's (RTN) Personnel Management. In fiscal year 2023, the RTN assigned the NED the task of equating the NEPT with other standardized tests to enhance its efficacy. However, it's worth noting that most standardized English tests are aligned with the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) scales, allowing scores to be compared within this reference framework.

This study aims to equate the NEPT with the widely recognized American Language Course Placement Test (ALCPT), an English language examination commonly used within international armed forces. The ALCPT was originally designed for placing and assessing students in an American Language Course (ALC) program, and screening candidates before assigning them to positions on overseas US military installations in accordance with US military regulations. The objective of this study is to examine the relationship between the NEPT scores and the ALCPT scores, and to develop a mathematical model estimating scores on both tests. A random stratified sample of 245 trainees from seven courses, together with voluntary officers, provided different layers based on ranks, units, and military lines within the RTN. The finding of the study revealed a highly linear positive correlation between NEPT and ALCPT scores, reaching 87.60% ( $r = 0.876$ ). The result of linear regression analysis indicates that NEPT scores can be used to predict or estimate the ALCPT scores with a predictive variation level of 76.70% ( $r^2 = 0.767$ ). The linear regression equation for ALCPT scores is represented by  $\hat{y} = 3.916x - 6.762$ , where  $\hat{y}$  represents the ALCPT score, and  $x$  represents the NEPT score. In addition, the research results can be used to compare the ALCPT scores with the NEPT scores to determine the baseline requirement for setting the initial salary rate for managing RTN Human Resources, as well as for considering the management of RTN personnel in various areas.

**Keywords:** Language tests, Language policy tools, Linear Regression Analysis



## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพเรือ (ทร.) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความสามารถทางภาษาของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้ใช้การสอบภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายด้านกำลังพลตามยุทธศาสตร์ กองทัพเรือ 2560 - 2579 ที่กำหนดให้กำลังพล ทร. มีทักษะการใช้ภาษาในการติดต่อประสานงานและ ปฏิบัติการร่วมกันกับประเทศในภูมิภาคและมิตรประเทศในระดับที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานและชั้นยศ อันเป็นการเตรียมกำลังพล ทร. ให้พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และการพัฒนา ทร. สู่การเป็นหน่วยงานที่มี บทบาทในภูมิภาค การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ทร. ได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นส่วนหนึ่งของการ ประเมินขีดสมรรถนะด้านการบริหารของ ทร. (Managerial Competency) ที่มุ่งประเมินกลุ่มเป้าหมายที่ เป็นข้าราชการชั้นยศนาวาโทถึงนาวาเอก (พิเศษ) โดยกำหนดเกณฑ์จากคะแนนสอบ ALCPT หรือ ECL (English Comprehension Level Test)

ข้อสอบ American Language Course Placement Test (ALCPT) เป็นข้อสอบที่ได้รับการยอมรับจาก กลาโหมนานาชาติว่าสามารถวัดระดับทางภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสร้างขึ้นโดยสถาบัน Defense Language Institute English Language Center (DLIELC) ของกลาโหมสหรัฐอเมริกา สำหรับ คัดเลือกผู้สมัครเพื่อการปฏิบัติงาน และการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของกลาโหมสหรัฐฯ นอกจากนั้น ALCPT ยังใช้เพื่อวัดระดับพื้นฐานภาษาอังกฤษของผู้เรียนก่อนจัดเข้าเรียนในหลักสูตร American Language Course (ALC) ทั้งนี้สถาบัน DLIELC ซึ่งเป็นผู้ผลิตข้อสอบได้กำหนดการใช้ข้อสอบอย่างชัดเจน กล่าวคือ ALCPT ไม่ใช่ ข้อสอบสำหรับพิจารณาเลื่อนขั้นในตำแหน่งงาน โดยการจัดสอบ ALCPT สามารถดำเนินการได้เฉพาะสถาบัน ที่ได้รับอนุญาตจาก DLIELC เท่านั้น และห้ามมิให้ผู้ใดรวบรวมข้อสอบไปจัดทำเป็นฐานข้อมูลคลังข้อสอบหรือ เผยแพร่ (DLIELC, 2021) ซึ่งการที่ ทร. นำ ALCPT มาใช้ประเมินเพื่อยกระดับขีดความสามารถทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษนั้น จึงไม่สอดคล้องกับข้อตกลงการใช้ ALCPT ตามที่ DLIELC กำหนดไว้ ทั้งนี้เหล่าทัพต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว จึงพัฒนาสร้างข้อสอบสำหรับวัดระดับ ภาษาอังกฤษภายในหน่วยงาน ได้แก่ ข้อสอบ Royal Thai Armed Forces Headquarters Test of English Skills (RTES) ของกองบัญชาการกองทัพไทย และ RTAF English Test ของกองทัพอากาศ เป็นต้น

นับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 เป็นต้นมา ทร. ได้กำหนดให้มีการสอบภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR เพื่อสานต่อนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือประจำปีงบประมาณ 2564 ข้อ 2.14 ที่กำหนดให้กรอบ สำหรับอ้างอิงทางภาษา Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ของ สภาแห่งภูมิภาคยุโรป (Council of Europe) มากำหนดระดับภาษาอังกฤษที่คาดหวังตามชั้นยศ และ สถานภาพ สำหรับข้าราชการ นักเรียน/นักศึกษา สังกัด ทร. โดยในปีงบประมาณ 2564 ทร. ได้อนุมัติโครงการ พัฒนาข้อสอบภาษาอังกฤษต้นแบบ (NEPT Prototype) เนื่องจาก ทร. ได้เล็งเห็นความจำเป็นของการมี ข้อสอบที่สามารถประเมินความสามารถทางภาษาอังกฤษของกำลังพลได้อย่างเป็นมาตรฐาน และมี ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกำลังพล (Human Resource Management) ซึ่งการสร้างข้อสอบให้ สามารถประเมินได้ตามแนวทางของกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR จะช่วยให้ ทร. สามารถเทียบระดับทักษะ ภาษาอังกฤษของกำลังพลได้ตามมาตรฐานสากล (Comparable) และยังสามารถใช้เป็นแนวทางการออกแบบ แผนพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งข้อสอบที่ผ่านการยอมรับว่ามีความ เป็นมาตรฐานจากทั่วโลกก็มีค่าธรรมเนียมในการจัดสอบค่อนข้างสูง เช่น TOEIC ค่าธรรมเนียมฯ (เฉพาะ ทักษะการฟัง - การอ่าน) ราคา 2,000 บาทต่อคน (ส.ค.66) (CPA, 2023) และ Cambridge Placement Test ค่าธรรมเนียมฯ ราคา 1,200 บาทต่อคน (พ.ค.64) ซึ่งหาก ทร. เลื่อนนำข้อสอบมาตรฐานดังกล่าวมาใช้



ประเมินฯ กำลังพล ทร. จำนวน ประมาณ 40,000 นาย จะต้องเสียค่าดำเนินการสูงมาก รวมถึงเนื้อหาของข้อสอบมาตรฐานเหล่านี้ไม่ได้ออกแบบมาเพื่อตอบสนองการทดสอบภาษาในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานใน ทร. แต่อย่างใด

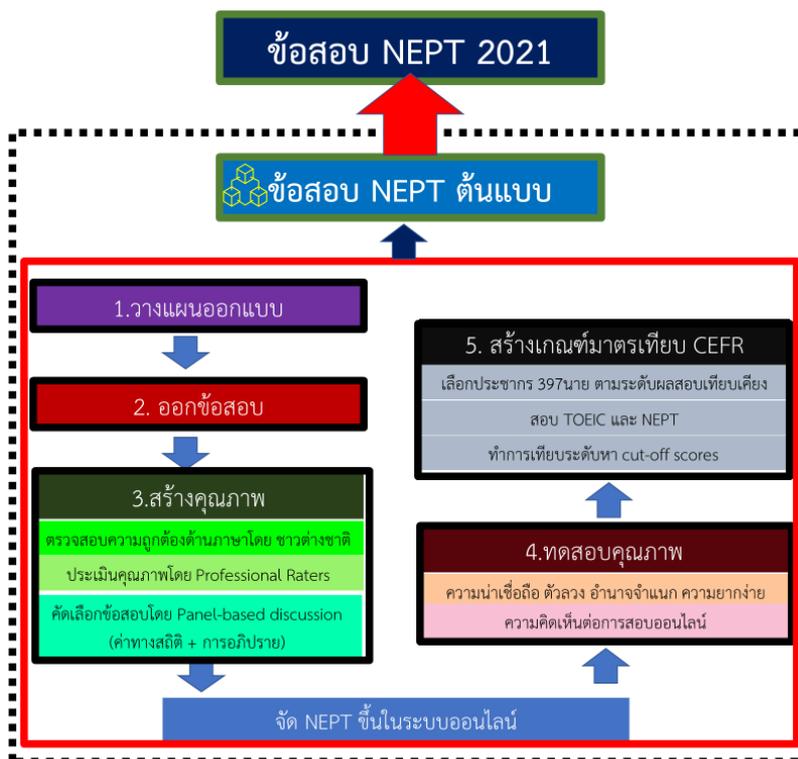
การพัฒนาสร้างข้อสอบภาษาอังกฤษของ ทร. ที่สามารถใช้ประเมินระดับภาษาอังกฤษให้ได้ตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR นั้น ทร. มอบหมายให้ ศูนย์ภาษา กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการออกแบบ จัดการ และดำเนินการพัฒนาเต็มรูปแบบ โดยแนวคิดการสร้างข้อสอบต้นแบบฯ เกิดขึ้นจากพลเรือตรีหญิง พัชรา วัตอักษร ซึ่งเป็นที่ปรึกษาโครงการฯ เป็นผู้เสนอให้สร้างข้อสอบภาษาอังกฤษที่มีคุณภาพ สามารถประเมินภาษาได้ตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR ต่อ พลเรือตรี นเรศ เพ็ชรนิล (เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง รองเสนาธิการ (ด้านการศึกษา) กรมยุทธศึกษาทหารเรือ) นาวาเอกทรงฤทธิ์ โพธิ์จินดา (เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมยุทธศึกษาทหารเรือ) และนาวาเอกหญิงดวงสุดา ปันเมืองปัก (เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ภาษา กรมยุทธศึกษาทหารเรือ) จึงเกิดเป็นโครงการพัฒนาสร้างข้อสอบภาษาอังกฤษต้นแบบฯ แบ่งออกเป็นคณะทำงาน 3 ส่วน ดังนี้

1) ทีมออกข้อสอบ ประกอบด้วย หัวหน้าศึกษา และครูภาษาจาก ศูนย์ภาษากรมยุทธศึกษาทหารเรือ (ศภษ.ยศ.ทร.) จำนวน 11 นาย

2) ทีมวิจัยและพัฒนาข้อสอบ ประกอบด้วย นาวาเอกหญิง จิตพิชาญ์ จารยะพันธ์ุ รับผิดชอบด้านออกแบบการวิจัยและการเรียนรู้ทางภาษา และ นาวาโทหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธุชา รัตนศีล อาจารย์ กองวิชาคณิตศาสตร์ ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ นักวิจัยด้านคณิตศาสตร์ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3) นักพัฒนาระบบการสอบออนไลน์ ได้แก่ ร.ท.หญิง มิ่งมกล อิมวิทยา แผนกกรรมวิธีข้อมูล ยศ.ทร.

ผลจากการพัฒนาข้อสอบต้นแบบด้วยกระบวนการสร้างข้อสอบที่มีคุณภาพ และสามารถเทียบระดับตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR ทำให้ ทร. ได้สร้างเครื่องมือสำหรับประเมินระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษได้ตามมาตรฐาน เป็นข้อสอบชื่อว่า Royal Thai Navy Language Proficiency Test (NEPT) โดยนำ NEPT มาใช้ประเมินภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการ ทร. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 ผ่านทางระบบออนไลน์ ต่อมาในปีงบประมาณ 2565 และ 2566 ทร. ได้นำโปรแกรม Moodle มาเป็นแพลตฟอร์มสำหรับการทดสอบภาษาอังกฤษของกำลังพลทั้งหมด



ภาพที่ 1 สรุปกระบวนการสร้างข้อสอบต้นแบบ NEPT Prototype (จิตพิชาญ์ จารยะพันธุ์, 2565)

ในปีงบประมาณ 2566 ทร. ได้กำหนดแผนการปฏิบัติ ข้อ 14.4 โดยให้คณะอนุกรรมการออกข้อสอบ และคณะอนุกรรมการประเมินผลและสถิติ ดำเนินการเทียบมาตรฐานคะแนน NEPT กับการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษที่เป็นมาตรฐานสากล เช่น TOEIC IELTS TOEFL CU-TEP TU-GET เป็นต้น เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ข้อสอบ ALCPT ผิดไปจากวัตถุประสงค์ที่กลาโหมสหรัฐอเมริกากำหนด และเพื่อให้เกิดประโยชน์จากการใช้ข้อสอบ NEPT สำหรับการบริหารจัดการกำลังพล ทร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบัน ทร. กำหนดเกณฑ์คะแนนสอบภาษาอังกฤษสำหรับการบรรจุเข้ารับราชการ โดยใช้ผลคะแนนสอบ ALCPT ที่ 70 คะแนน และ 80 คะแนน สำหรับนายทหารประทวนและสัญญาบัตร ตามลำดับ นั้น จึงเกิดโครงการศึกษาเพื่อเทียบมาตรฐานคะแนนสอบ NEPT กับคะแนนสอบ ALCPT ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบภาษาอังกฤษด้วยข้อสอบ Royal Thai Navy English Proficiency Test (NEPT) กับ American Language Course Placement Test (ALCPT) ของกำลังพล ทร. และกำหนดเป็นมาตรฐานเทียบคะแนนสอบ NEPT กับคะแนนสอบ ALCPT สำหรับเป็นแนวทางการบริหารจัดการกำลังพล ทร.



### 3. ขอบเขตการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่วิจัยได้ตั้งเป้าหมายในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของประชากร (ข้าราชการทั้งหมดใน ทร.) ประมาณ 40,000 นาย จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Taro Yamane พบว่าควรมีกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 397 นาย (ค่าคลาดเคลื่อนที่ .05) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิจากข้าราชการ ทร. ที่กำลังศึกษาอบรมในหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการของกำลังพล ทร. จำนวน 7 หลักสูตร ซึ่งเป็นนายทหารระดับประทวนและสัญญาบัตร ชั้นยศพันจ่า ถึงนาวาเอกพิเศษจากพื้นฐานการศึกษา พรรค-เหล่า และสาขาวิชาซีพีที่มีความหลากหลาย ร่วมกับกลุ่มอาสาสมัครที่เปิดรับจากกำลังพลทั่ว ทร. ซึ่งมีผลคะแนนการทดสอบ ALCPT ในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และยินยอมเข้าร่วมการทดสอบข้อสอบต้นแบบ NEPT ผลจากการรวบรวมข้อมูลตามแผนการรวบรวมข้อมูล ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 245 นาย คิดเป็นร้อยละ 61.71 ของกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ค่าคลาดเคลื่อนที่ .06) โดยสรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหลักสูตร และระดับคะแนน ALCPT ได้ ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| ข้าราชการจำแนกตามกลุ่มที่ได้รับ |             | จำแนกตามคะแนน ALCPT เมื่อเทียบกับแผนการเก็บข้อมูลตามหลักการของ Taro Yamane (1990) |                   |                      |
|---------------------------------|-------------|---|-------------------|----------------------|
| แหล่งของกลุ่มตัวอย่าง           | จำนวน (นาย) | คะแนนสอบ ALCPT  | จำนวนตามแผน (นาย) | จำนวนที่ได้รับ (นาย) |
| หลักสูตรทั่วไป                  | 28          | 0 – 39  | 37 – 40           | 33                   |
| หลักสูตรนักเรียนพันจ่า          | 14          | 40 – 49   | 40                | 33                   |
| หลักสูตรชั้นต้นพรรคนาวิน        | 20          | 50 – 59   | 100               | 37                   |
| หลักสูตรเพิ่มเติม               | 12          | 60 – 69   | 100               | 25                   |
| หลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ      | 51          | 70 – 79   | 80                | 71                   |
| หลักสูตรเสนาธิการทหารเรือ       | 34          | 80 – 100  | 37 – 40           | 46                   |
| หลักสูตรอาวุโส                  | 26          | รวม   | 397 – 400         | 245                  |
| กลุ่มอาสาสมัคร                  | 60          |   |                   |                      |
| รวม                             | 245         |   |                   |                      |

จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบด้วยข้อสอบทั้ง 2 แบบ สามารถลดความแปรปรวนภายในอันเนื่องมาจากผู้ทดสอบ (intra-individual variation) ด้วยผลคะแนนสอบของผู้ทดสอบเป็นรายเดียวกัน (subject) ซึ่งเหมาะสมสำหรับเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเทียบมาตรฐานคะแนน



### 3.2 ตัวแปร

3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ คะแนนสอบ NEPT จากการสอบผ่านระบบออนไลน์ โดยผู้สอบสามารถเลือกใช้อุปกรณ์เชื่อมต่อ เช่น โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ ได้ตามความเหมาะสม เพื่อเข้าสู่ระบบการสอบ ซึ่งชนิดของอุปกรณ์ที่ใช้อาจส่งผลต่อคุณภาพของการทดสอบ NEPT ได้

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คะแนนสอบ ALCPT จากการจัดสอบ และรวบรวมข้อมูลโดย ศภษ.ยศ.ทร.

## 4. วิธีการดำเนินการวิจัย

### 4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 4.1.1 ข้อสอบ

4.1.1.1 ALCPT เป็นข้อสอบประเภท Placement test ที่ใช้ประเมินทักษะการฟังและการอ่าน ประกอบด้วยคำถามแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 100 ข้อ ใช้เวลาในการทดสอบ 60 นาที สร้างขึ้นโดยสถาบัน Defense Language International English Language Center (DLIELC) ของกลาโหมสหรัฐอเมริกา สำหรับใช้จำแนกและวัดผลผู้เรียนหลักสูตรภาษาอังกฤษแบบอเมริกัน American Language Course (ALC) หรือเพื่อการประเมินความพร้อมก่อนสอบ ECL (DLIELC, 2023) ข้อสอบ ALCPT มีรูปแบบ และแนวทางการประเมินเหมือนกับ ECL โดยสถาบัน DLIELC รับรองว่าข้อสอบ ALCPT และ ECL มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.95 หรือมากกว่า ทั้งนี้การจัดสอบ ECL ดำเนินการได้เฉพาะที่ DLIELC หรือ MEPS (Military Entrance Processing Stations) ซึ่งในประเทศไทยสามารถจัดการทดสอบได้เพียงที่เดียว คือ Joint United States Military Advisory Group Thailand (JUSMAG-THAI)

4.1.1.2 NEPT Prototype เป็นข้อสอบภาษาอังกฤษของ ทร. ต้นแบบฉบับย่อ ซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกับที่ ทร. ใช้ทดสอบในปัจจุบัน ใช้ประเมินทักษะการฟังและการอ่าน ประกอบด้วยคำถามแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ (การฟัง 15 ข้อ และการอ่าน 15 ข้อ) เรียงระดับจากง่ายที่สุดไปที่ยากที่สุด ใช้เวลาในการทดสอบ 35 นาที ซึ่งการพัฒนาข้อสอบ NEPT Prototype ดำเนินการตามหลักการที่สภาแห่งภูมิภาคยุโรปแนะนำในส่วนของ การสร้างความเป็นมาตรฐานผ่านผู้เชี่ยวชาญ (Panel-based Standard Setting (ALTE, 2011) ทั้งยังผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยการทดลองสอบก่อนใช้ในการทดสอบจริง (Test-Trialing) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ส่วนของการอ่านเท่ากับ 0.899 และส่วนของการฟังเท่ากับ 0.791 ซึ่งจัดว่าเป็นข้อสอบที่มีความเชื่อมั่นในระดับสูงทั้งในส่วนของการอ่านและการฟัง (เครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.70) การที่ข้อสอบ NEPT ในปัจจุบันมีจำนวนข้อเหลือเพียง 30 ข้อ จากจำนวนข้อสอบแรกเริ่มที่มี 60 ข้อ (การฟัง 30 ข้อ และการอ่าน 30 ข้อ) ใช้เวลาในการทดสอบ 75 นาที เนื่องจากคณะกรรมการพัฒนาขีดสมรรถนะทางภาษาอังกฤษ ทร. (งป.64) ได้เสนอให้ ศภษ.ยศ.ทร. ปรับจำนวนข้อสอบลง เพื่อลดความตึงเครียดในการทดสอบของกำลังพล ทั้งนี้ทีมวิจัยและพัฒนาข้อสอบได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบต้นแบบ (60 ข้อ) เทียบกับค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบฉบับย่อ (30 ข้อ) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบฉบับย่อลดลงเล็กน้อย และยังคงเป็นข้อสอบที่ให้ความเชื่อมั่นในระดับสูง

#### 4.1.2 การจัดสอบ

4.1.2.1 ALCPT ดำเนินการจัดสอบโดย ศภษ.ยศ.ทร. ซึ่งหลักสูตรต่าง ๆ ของ ยศ.ทร. กำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการทดสอบภาษาอังกฤษด้วย ALCPT จำนวน 2 ครั้ง ระหว่างการศึกษาในแต่ละหลักสูตร



4.1.2.2 NEPT มีรูปแบบการจัดสอบ (Test administration) ในระบบออนไลน์ โดย ร.ท.หญิง มิ่งมกล อิมวิทยา เจ้าหน้าที่จากแผนกกรรมวิธีข้อมูล ยศ.ทร. เป็นผู้พัฒนาระบบการสอบออนไลน์นี้ให้ สามารถรองรับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลาย ได้แก่ คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น เนื่องด้วยเหตุผลด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการพัฒนาที่ไม่ได้เล็งผลสอบเพื่อประเมินผลส่วนบุคคลใน ทร. โดยที่มิวิจัยและส่วนจัดสอบได้ชี้แจงเหตุผลของการสอบเพื่อการวิจัยและพัฒนาฯ รวมถึงการปกปิดตัวตนของผู้เข้าสอบอย่างรัดกุมทั้งในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผล ทำให้ผลคะแนนสอบที่ได้สะท้อนความสามารถทางภาษาอังกฤษของผู้สอบตามความเป็นจริง

#### 4.2 การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องข้องในการจัดสอบ NEPT และ ALCPT การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และการวางแผนวิเคราะห์ข้อมูล

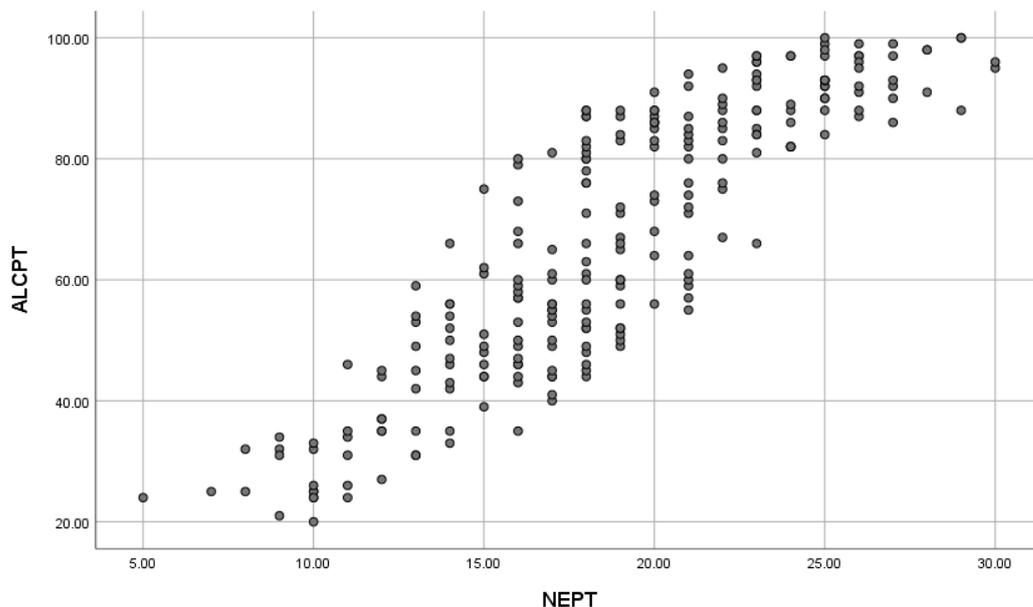
4.2.2 รวบรวมผลคะแนนสอบ NEPT และคะแนน ALCPT ดำเนินการโดย ศภษ.ยศ.ทร.

4.2.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบ NEPT กับ คะแนน ALCPT เพื่อสร้างแบบจำลองของสมการทางคณิตศาสตร์ในรูปแบบของสมการถดถอยเชิงเส้นด้วยโปรแกรม SPSS และเทียบมาตรฐานคะแนน NEPT และ ALCPT โดยจัดลำดับตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR

### 5. ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ต้องการสร้างสมการความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบ NEPT และคะแนนสอบ ALCPT โดยใช้คะแนนสอบ NEPT ประมาณหรือเทียบเป็นค่าคะแนนสอบ ALCPT จึงกำหนดให้คะแนนสอบ NEPT เป็นตัวแปรอิสระ ( $x$ ) และคะแนนสอบ ALCPT เป็นตัวแปรตาม ( $y$ )

#### 5.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบ NEPT และคะแนนสอบ ALCPT



ภาพที่ 2 กราฟการกระจายของข้อมูลของคะแนนสอบ NEPT และคะแนนสอบ ALCPT

จากภาพที่ 2 พบว่าการกระจายของข้อมูลเป็นแบบเชิงเส้น นั่นคือ คะแนนสอบ NEPT มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับคะแนนสอบ ALCPT



## 5.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)

ตารางที่ 2 ตาราง ANOVA

| ANOVA      | <i>df</i> | <i>SS</i>  | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p-Value</i> |
|------------|-----------|------------|-----------|----------|----------------|
| Regression | 1         | 93968.142  | 93968.142 | 800.049  | .000*          |
| Residual   | 243       | 28541.058  | 117.453   |          |                |
| Total      | 244       | 122509.200 |           |          |                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่าคะแนนสอบ NEPT มีผลกระทบต่อคะแนนสอบ ALCPT ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สามารถใช้คะแนนสอบ NEPT ประมาณหรือเทียบเป็นค่าคะแนนสอบ ALCPT ได้

5.3 การสร้างแบบจำลองของสมการทางคณิตศาสตร์ในรูปแบบของสมการเชิงเส้น สำหรับเทียบมาตรฐานคะแนนสอบ NEPT และ ALCPT

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของคะแนนสอบ NEPT ที่ส่งผลต่อคะแนนสอบ ALCPT

| คะแนนสอบ ALCPT | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | <i>t</i>                  | <i>p-value</i> |
|----------------|----------|-------------------|---------------------------------------|---------------------------|----------------|
| ค่าคงที่       | -6.762   | 2.682             |                                       | -2.522                    | 0.012          |
| คะแนนสอบ NEPT  | 3.916    | 0.138             | 0.876                                 | 28.285                    | 0.000          |
| R = 0.876      |          | R Square = 0.767  |                                       | Adjusted R Square = 0.766 |                |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของคะแนนสอบ NEPT ที่มีต่อคะแนนสอบ ALCPT ในระดับสูงแบบเชิงเส้น ถึง 87.60% โดยคะแนนสอบ NEPT มีอิทธิพลต่อคะแนนสอบ ALCPT และสามารถประมาณหรือเทียบเป็นค่าคะแนนสอบ ALCPT ได้ถูกต้องถึง 76.70% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถสร้างแบบจำลองของสมการทางคณิตศาสตร์สำหรับเทียบมาตรฐานคะแนนสอบ NEPT กับคะแนนสอบ ALCPT ต่อบุคคล ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงเส้นของคะแนนสอบ ALCPT ดังสมการที่ (1)

$$\hat{y} = 3.916x - 6.762 \quad (1)$$

โดย  $\hat{y}$  คือ ค่าของคะแนนสอบ ALCPT จากการประมาณหรือการเทียบค่า

และ  $x$  คือ ค่าคะแนนสอบ NEPT จากการทดสอบจริง



เมื่อนำข้อมูลคะแนนสอบ NEPT มาคำนวณในสมการที่ (1) จะสามารถเทียบเป็นค่าคะแนนสอบ ALCPT เช่น ถ้าคะแนนสอบ NEPT = 26 คะแนน แล้วจะได้ค่าคะแนนสอบ ALCPT เท่ากับ  $\hat{y} = (3.916 \times 26) - 6.762 = 95.054$  หมายความว่าผู้สอบที่ได้คะแนนสอบ NEPT = 26 คะแนน จะได้คะแนนสอบ ALCPT ประมาณ 95.054 คะแนน

และ ถ้าคะแนนสอบ ALCPT = 70 คะแนน แล้วจะได้ค่าคะแนนสอบ NEPT เท่ากับ  $x = \frac{70 + 6.762}{3.916} = 19.602$  หมายความว่าผู้สอบที่ได้คะแนนสอบ ALCPT = 70 คะแนน จะได้คะแนนสอบ NEPT ประมาณ 19.602 คะแนน

#### 5.4 การเทียบช่วงคะแนนโดยจัดลำดับตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR

สำหรับกรณีที่ ทร. กำหนดคะแนนแรกเข้าเพื่อพิจารณาปัจจัยแรกเข้าบรรจุรับราชการ โดยใช้คะแนนสอบ ALCPT ที่ 70 คะแนน จากการคำนวณในสมการที่ (1) ได้คะแนนสอบ NEPT ประมาณ 19.602 คะแนน นั้น เนื่องจากลักษณะของข้อสอบ NEPT ที่พัฒนาเพื่อใช้เทียบระดับตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR ทำให้เกณฑ์การประเมินระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษกำหนดขึ้นไว้อย่างชัดเจน ซึ่งคะแนนสอบต้องถึงเกณฑ์ในขอบเขตของแต่ละระดับจึงจะถึงว่าผ่านระดับนั้น ๆ ได้ ตามมาตรฐานการเทียบ 19.602 คะแนนของคะแนนสอบ NEPT จึงถือว่าไม่ถึง 20 คะแนน นั่นคือ คะแนนสอบ ALCPT ที่ 70 คะแนน สามารถเทียบเคียงผลคะแนนสอบ NEPT ที่ 19 คะแนน โดยพิจารณาเทียบช่วงคะแนนสอบ NEPT และคะแนนสอบ ALCPT ได้ดังนี้

**ตารางที่ 4** ช่วงคะแนนเทียบเคียงระหว่างคะแนนสอบ NEPT และคะแนนสอบ ALCPT ตามกรอบมาตรฐาน CEFR

| CEFR   | NEPT*   | ALCPT**      |
|--------|---------|--------------|
| Pre-A1 | 0 – 4   | 0 – (9-12)   |
| A1     | 5 – 7   | 13 – (21-24) |
| A2     | 8 – 13  | 25 – (44-47) |
| B1     | 14 – 19 | 48 – (68-71) |
| B2     | 20 – 25 | 72 – (91-94) |
| C1/C2  | 26 - 30 | 95 – 100     |

\*คะแนนเต็ม NEPT = 30 คะแนน

\*\*คะแนนเต็ม ALCPT = 100 คะแนน

ทั้งนี้หากเทียบคะแนนสอบ ALCPT กับคะแนนสอบจากข้อสอบที่เป็นมาตรฐานสากลแบบต่าง ๆ ตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ช่วงคะแนนเทียบเคียงระหว่างข้อสอบที่เป็นมาตรฐานสากลแบบต่าง ๆ ตามกรอบมาตรฐาน CEFR

| CEFR   | NEPT<br>(30) | ALCPT<br>(100) | TOEIC<br>(990) | TOEFLiBt |        | IELTS             | CU-TEP<br>(120) | TU-GET<br>CBT (120) |
|--------|--------------|----------------|----------------|----------|--------|-------------------|-----------------|---------------------|
|        |              |                |                | L (30)   | R (30) |                   |                 |                     |
| C2     | 26 - 30      | 95 - 100       | -              |          |        | 9.0<br>8.0        | -               |                     |
| C1     |              |                | 945            | 28       | 26     | 7.5<br>7.0        | 99 - 120        | 98 ขึ้นไป           |
| B2     | 20 - 25      | 72 - (91-94)   | 785            | 22       | 21     | 6.5<br>6.0<br>5.5 | 70 - 98         | 63 - 97             |
| B1     | 14 - 19      | 48 - (68-71)   | 550            | 8        | 13     | 5.0<br>4.5        | 35 - 69         | 33 - 62             |
| A2     | 8 - 13       | 25 - (44-47)   | 225            | -        | -      | -                 | 14 - 34         | 20 - 32             |
| A1     | 5 - 7        | 13 - (21-24)   | 120            | -        | -      | -                 | -               | 1 - 19              |
| Pre-A1 | 0 - 4        | 0 - (9-12)     | -              | -        | -      | -                 | -               |                     |

อ้างอิงจากเว็บไซต์ของ IELTS official ETS Global CU-TEP และ TU-GET

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบ NEPT และคะแนนสอบ ALCPT จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน โดยแต่ละคนมีผลคะแนนจากการสอบทั้งสองแบบทดสอบ แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากแบบเชิงเส้น ถึง 87.60% สามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นเพื่อประมาณหรือเทียบเป็นค่าคะแนนสอบ ALCPT ได้ถูกต้องถึง 76.70% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการศึกษาผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในสมการที่ (1) นำไปสู่การเทียบช่วงคะแนนระหว่างคะแนนสอบ NEPT และคะแนนสอบ ALCPT โดยจัดลำดับตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR ดังตารางที่ 4 และเทียบช่วงคะแนนกับคะแนนสอบที่เป็นมาตรฐานแบบต่าง ๆ ตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR ดังตารางที่ 5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngamthip Wimolkasem, et al., (2020) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบทดสอบ K-StEP กับแบบทดสอบ TOEIC โดยนักศึกษอาสาสมัครจำนวน 105 คน ทำแบบทดสอบ K-StEP กับแบบทดสอบ TOEIC ผลการวิจัยพบว่า คะแนนสอบของทั้งสองแบบทดสอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมาก (Pearson Correlation = 0.877) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และผลการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่าผลคะแนนแบบทดสอบ K-StEP สามารถใช้ทำนายผลของคะแนนสอบ TOEIC ได้ และเทียบช่วงของคะแนนสอบ K-StEP กับคะแนนสอบ TOEIC โดยอิงตามกรอบมาตรฐาน CEFR ในระดับ A1, A2, B1 และ B2 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณัษฐา หิรัญสาลี และคณะ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง CU-TEP และ PSU-TEP scores โดยเก็บข้อมูลจากผลคะแนนการประเมินทักษะภาษาอังกฤษ CU-TEP และ PSU-TEP ของนักศึกษาที่อ่อนภาษาอังกฤษรายเดียวกัน จำนวน 50 คน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และคะแนนรวมมีแนวโน้มความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงถึงระดับสัมประสิทธิ์ 0.631 (Non-parametric Spearman rank order correlation) และผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นของข้อมูล พบว่า คะแนน PSU-TEP มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับคะแนน CU-TEP โดยเทียบคะแนนรวมที่สมมูลกับ 60 คะแนนของ CU-TEP สำหรับ PSU-TEP อยู่ที่ 55 - 62 คะแนน



## 7. ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าการเทียบมาตรฐานคะแนนสอบ NEPT กับคะแนนสอบ ALCPT จัดเป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนา โดยการใช้ผลคะแนนของการสอบ NEPT เพื่อประโยชน์สำหรับการพิจารณาเกณฑ์ทางภาษาในการบริหารงานบุคคลใน ทร. ได้อย่างเหมาะสม หากแต่กรอบอ้างอิงทางภาษาที่เป็นสากลยังคงเป็นเพียงภาพแสดงระดับกว้าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาภาษาสำหรับการสื่อสารมากกว่าการเทียบระดับคะแนนใด ๆ ดังที่ John Trim อ้างจาก IELTS (2023) กล่าวว่า CEFR was not designed to provide the basis for precise equating, nor was it intended to be a prescriptive tool to impose standardized solutions. Rather it was designed as a common framework of reference, primarily intended as ‘a tool for reflection, communications and empowerment’ [CEFR ไม่ได้ออกแบบมาเพื่อใช้เป็นเกณฑ์กำหนดระดับคะแนนที่เจาะจง และไม่ได้เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างมาตรฐานสำหรับเป็นทางออกในการจัดการ (ด้านบุคคล) หากแต่ CEFR เป็นกรอบสำหรับอ้างอิงซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาษาเพื่อการสื่อสาร และการเรียนรู้ทางภาษา] ดังนั้น การนำกรอบมาตรฐานทางภาษามาประกอบการอ้างอิงเทียบระดับภาษานั้นควรตั้งอยู่บนดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญทางภาษา ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาษา ผู้ออกนโยบาย รวมทั้งบริบทขององค์กรเป็นสำคัญ

## 8. บทสรุปและการนำงานวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์เชิงนโยบาย

ทฤษฎีด้านการประเมินผลความสามารถทางภาษาอังกฤษ ได้มีการจำแนกข้อสอบเป็นแบบต่าง ๆ ขึ้นกับวิธีการสร้าง และวัตถุประสงค์ในการใช้งานเป็นหลัก (Hughes, 2011) ทั้งนี้ข้อสอบ NEPT จัดเป็นข้อสอบประเภทวัดสมรรถภาพทางภาษา (Proficiency test) ที่สร้างขึ้นเพื่อประเมินความสามารถทางด้าน การฟัง และการอ่านของผู้สอบ โดยข้อสอบไม่ได้อ้างอิงเนื้อหาแนวทางจากหลักสูตร/ตำราหนึ่งใด แต่เป็นการพัฒนาขึ้นเพื่อตัดสินว่าผู้เข้าสอบมีความสามารถทางภาษาเทียบเคียงกับมาตรฐานตามกรอบอ้างอิงทาง ภาษา CEFR ในระดับใด (A1 - A2 - B1 - B2 - C1 - C2) ขณะที่ข้อสอบ ALCPT จัดเป็นข้อสอบสำหรับจัด ระดับ (Placement Test) ที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดระดับผู้สอบเพื่อเข้าเรียนในหลักสูตร American Language Course ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงใช้ในการคัดกรองข้าราชการนานาชาติ สำหรับการศึกษาศึกษา/ การทำงานตามโครงการของกลาโหมสหรัฐ ผ่านระบบ Foreign Military Sales (FMS) จะเห็นได้ว่าประเภท ของข้อสอบ NEPT และข้อสอบ ALCPT มีความแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการสร้างข้อสอบ แต่กลาโหมประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับคะแนนสอบ ALCPT เป็นอย่างมาก เห็นได้จากที่ผ่านมานับตั้งแต่ ปี 2520 กองทัพเรือ และเหล่าทัพต่าง ๆ ได้กำหนดใช้ข้อสอบ ALCPT สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อศึกษาต่อ ต่างประเทศ ด้วยความเชื่อมั่นในคุณภาพการวัดผลของข้อสอบ ALCPT ที่มีมาตรฐานโดยสถาบัน DLIELC อีกทั้งศูนย์ภาษาเหล่าทัพต่าง ๆ ยังไม่มีข้อสอบภาษาอังกฤษที่พัฒนาขึ้นเป็นของตนเอง (พัชรา รัตอักษร, 2557) ตัวอย่างการนำข้อสอบ ALCPT มาใช้ในการบริหารงานบุคคลใน ทร. ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรไปศึกษา ต่างประเทศ การกำหนดระดับคะแนนสำหรับบรรจุเข้ารับราชการ เป็นต้น

งานวิจัยด้านการเทียบระดับคะแนนสอบภาษาอังกฤษส่วนใหญ่จะมุ่งพัฒนาคะแนนสอบให้เป็นไปตาม กรอบอ้างอิงมาตรฐานทางภาษาที่เป็นสากล เช่น CEFR หรือ Association of Language Testers in Europe (ALTE) ตามแนววิธีการสร้างมาตรฐาน (standard setting) เพื่อหาจุดตัด cut-off scores ของข้อสอบ ที่นิยม ได้แก่ การสร้างมาตรฐานตามแนวทางของ Livingston & Zieky (1982) โดยกำหนดแนวทางการสร้าง มาตรฐานไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล (2) การกำหนดเส้นแบ่งคะแนน (3) การอบรมผู้ประเมิน (4) การรวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมิน และ (5) การคำนวณหาจุดแบ่งระดับ



ของคะแนน กระบวนการดังกล่าวใช้สำหรับการพัฒนาสร้างข้อสอบของ NEPT ตัวอย่างเช่นการเทียบระดับคะแนนข้อสอบ CU-TEP, TOEFL, IELTS

อย่างไรก็ดี การศึกษาความสัมพันธ์คะแนนสอบภาษาอังกฤษของกำลังพล ทร. ระหว่าง NEPT กับ ALCPT จัดว่าเป็นการวิจัยเพื่อตอบสนองนโยบายพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับกำลังพล ทร. อีกทั้งมุ่งหมายเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารจัดการกำลังพล ทร. ในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการใช้ประโยชน์จากข้อสอบ NEPT เพื่อการวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษเท่านั้น หากนำเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของ ทร. ที่กำหนดขึ้นตามระดับคะแนน ALCPT มาเทียบระดับกับคะแนน NEPT ที่อ้างอิงตามกรอบอ้างอิงทางภาษา CEFR ร่วมกับการนำคะแนนของข้อสอบที่เป็นมาตรฐานสากลอื่น ๆ ที่ได้ทำการเทียบเคียงกับกรอบของ CEFR สามารถสรุปผลได้ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับคะแนนข้อสอบต่าง ๆ เมื่อเทียบกับหลักเกณฑ์ทางภาษาด้วย ALCPT ของกองทัพเรือ

| ประเภทเกณฑ์   | ข้าราชการ | ALCPT (100) | NEPT (30)   | ระดับ CEFR | TOEIC (990) | TOEFLiBt (L&R =60) | IELTS (1-9) | CU-TEP (120) |
|---------------|-----------|-------------|-------------|------------|-------------|--------------------|-------------|--------------|
| บรรจุแรกเข้า  | รวม       | 70          | 19.60 (19)  | *B1        | 550 - 780   | 21 - 42            | 4.5 - 5.0   | 35 - 69      |
| ฝึกอบรม       | นายทหาร   | 80          | 22.15 (≥22) | B2         | 785 & >     | 43 - 54            | 5.5 - 7.0   | 70 - 98      |
|               | ประทวน    | 65          | 18.32 (≥18) | B1         | 550 - 780   | 21 - 42            | 4.5 - 5.0   | 35 - 69      |
| ฝึกงาน OJT    | นายทหาร   | 70          | 19.60 (19)  | *B1        | 550 - 780   | 21 - 42            | 4.5 - 5.0   | 35 - 69      |
|               | ประทวน    | 70          | 19.60 (19)  | *B1        | 550 - 780   | 21 - 42            | 4.5 - 5.0   | 35 - 69      |
| ดูงาน         | นายทหาร   | 70          | 19.60 (19)  | *B1        | 550 - 780   | 21 - 42            | 4.5 - 5.0   | 35 - 69      |
|               | ประทวน    | 70          | 19.60 (19)  | *B1        | 550 - 780   | 21 - 42            | 4.5 - 5.0   | 35 - 69      |
| ประชุม/สัมมนา | นายทหาร   | 75          | 20.88 (≥20) | B2         | 785 & >     | 43 - 54            | 5.5 - 7.0   | 70 - 98      |
|               | ประทวน    | 75          | 20.88 (≥20) | B2         | 785 & >     | 43 - 54            | 5.5 - 7.0   | 70 - 98      |
| ศึกษา         | นายทหาร   | 80          | 22.15 (≥22) | B2         | 785 & >     | 43 - 54            | 5.5 - 7.0   | 70 - 98      |
|               | ประทวน    | 80          | 22.15 (≥22) | B2         | 785 & >     | 43 - 54            | 5.5 - 7.0   | 70 - 98      |

ที่มา: พชรา วัตอักษร (2557) อ้างจาก ข้อบังคับ กท.ว่าด้วยการศึกษาในประเทศ พ.ศ. 2527 และฉบับแก้ไขระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทัพเรือ

\*B1 เทียบกับ คะแนน NEPT ที่ 19.60 เมื่อพิจารณาตามกรอบ CEFR อยู่ช่วงตอนปลายของ B1 (14-19) ยังไม่ขึ้นเป็น B2 (NEPT: 20 - 25)

หมายเหตุ: ค่าคะแนน NEPT อยู่ในรูปทศนิยม เนื่องจากการคำนวณคะแนนตามแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ ในทางปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ ทร. ควรกำหนดคะแนนในรูปของจำนวนเต็ม ให้เป็นไปตามรูปแบบคะแนนของการทดสอบ โดยพิจารณาความเหมาะสมจากระดับภาษาที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละประเภทเกณฑ์เป็นสำคัญ



### บรรณานุกรม

- กรมกำลังพลทหารเรือ. (2559, 25 ตุลาคม). *บันทึกข้อความ ด่วน ที่ กท.0503/6136 เรื่อง ขออนุมัติระบบขีดสมรรถนะของกองทัพเรือ*.
- กองทัพเรือ. (2560). *แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังพล พ.ศ. 2560 - 2579*. กองทัพเรือ.
- คณะกรรมการยกระดับขีดความสามารถทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่กำลังพลกองทัพเรือ. (2565, 6 ธ.ค.). *สรุปมติที่ประชุมและขออนุมัติแผนการปฏิบัติการเพื่อการรองรับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย ผบ.ทร. ประจำปี ๖6*.
- จิตพิชาญ์ จารยะพันธ์. (2565). CEFR กับ การสร้างข้อสอบต้นแบบ NEPT (Royal Thai Navy English Proficiency Test Prototype). *นาวิกศาสตร์*, 38(104), 22-38.
- ปณัษฐา ทิรัฐสาลี, เจิตจันทร์ อดิพันธ์, เข้มทอง สีนวงศ์สุวรรณ, และอุไร หัตถกิจ. (2557). การเปรียบเทียบสมรรถภาพภาษาอังกฤษจากผลคะแนน PSU-TEP เทียบกับ CU-TEP ในนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีสมรรถภาพภาษาอังกฤษต่ำ. *วารสารภาษาปริทัศน์*, 29, 41-62.
- พัชรา วัดอักษร. (2557). *การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษในการทำงานของกำลังพลระดับบริหารในกองทัพเรือเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. เอกสารประจำภาค วิทยาลัยการทัพเรือ รุ่น 46/2557.
- ALTE, L. P. (2011). *Manual for Language Test Development and Examining for the Use with CEFR*. Strasbourg: ALTE on behalf of the Council of Europe.
- CPA. (2023, August 2). *TOEIC® Listening & Reading Test (Public Test) In – House*. Retrieved from Center for Professional Assessment: [https://cpathailand.co.th/test-reservation/d2-2-toeicl\\_r-public-test/](https://cpathailand.co.th/test-reservation/d2-2-toeicl_r-public-test/)
- Defense Language Institute English Language Center (DLIELC). (2023, October 1). *Defense English Language Program Catalog and Security Cooperation Handbook*. <https://www.dlielc.edu/prod/Catalog.pdf>
- ETS. (2023). *Comparing TOEFL iBT Scores*. Retrieved from TOEFL iBT® Test: <https://www.ets.org/toefl/score-users/ibt/compare-scores.html>
- ETS. (2023). *Mapping the TOEIC® Tests on the CEFR*. <https://www.ets.org/pdfs/toeic/toeic-mapping-cefr-reference.pdf>
- Hughes, A. (2011). *Testing for Language Teachers*. (2nd ed.). Cambridge University Press.
- IELTS. (2023). *IELTS and the CEFR*. Retrieved from IELTS™ : <https://ielts.org/organisations/ielts-for-organisations/compare-ielts/ielts-and-the-cefr>
- Institute, T. U. (2023, August 1). *TU-GET*. Retrieved from Thammasat University General English Test (TU-GET): <https://litu.tu.ac.th/wp-content/uploads/2023/09/Aligning-the-CEFR-Levels-with-the-TU-GET-CBT-Scores.pdf>
- Institute, C. U. (2016). *Mapping CU-TEP (Chulalongkorn University Test of English Proficiency) to Common European Framework of Reference (CEFR)*. Retrieved from CU-TEP Scores and CEFR Levels: [http://www.atc.chula.ac.th/pdf2017/Score\\_CEFR.pdf](http://www.atc.chula.ac.th/pdf2017/Score_CEFR.pdf)



- Livingston, S., & Zieky, M. (1982). *Passing scores: A manual for setting standards of performance on educational and occupational tests*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Ngamthip Wimolkasem, Tiwaporn Kongsom, Supalak Nakhornsri, Pongpat Pantanahiran, Thanyaporn Sangwirach, Challika Mahaphuntong, Korakot Kamkaew, Valaikorn Charoensuk, Ponsawan Suphasri. (2020). Mapping the K-StEP Test Scores to the TOEIC Test Scores Based on the Common European Framework of Reference (CEFR). *The Journal of Faculty of Applied Arts*, 13(1), 87-102.
- Official, I. (2023). *IELTS*. Retrieved from IELTS in CEFR scale: <https://www.ielts.org/about-ielts/ielts-in-cefr-scale>





ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอน  
ของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ  
The Priority Needs in Pedagogical Leadership Development  
of Phratumnuk Suankularb School's Teachers

พานูปงศ์ เพชรรัตน์<sup>1\*</sup> อภิรดี จริยารังษีโรจน์<sup>2</sup>  
Panupong Petcharat, Apiradee Jariyarangsriroj

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
Faculty of Education, Chulalongkorn University  
(Received 10/05/2023, Revised 02/07/2023, Accepted 03/07/2023)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ประชากร คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ผู้ให้ข้อมูล 71 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน ครู จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI<sub>Modified</sub>) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (PNI<sub>Modified</sub> = 0.556) องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ การเป็นผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.598) รองลงมา คือ การใช้ศาสตร์การสอน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.587) การเสริมสร้างความสามารถ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.572) การส่งเสริมผลลัพธ์ผู้เรียน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.541) การมีวัฒนธรรมในการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.531) และการเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (PNI<sub>Modified</sub> = 0.507) ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาครูที่ได้จากแบบสอบถามในด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีม และการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานด้วยวิธีอบรมสัมมนา

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางการสอน, ความต้องการจำเป็น, การพัฒนาครู

### Abstract

The research was descriptive research and aimed to study a need assessment of developing pedagogical leadership of Phratumnuk Suankularb School's teachers. The population was Phratumnuk Suankularb School's staffs consisting of 1 director, 2 deputy directors, and 68 teachers. The research instrument consisted of a 5-level rating scale

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, zen.panupong@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, apiradee.j@chula.ac.th

\*Corresponding Author



questionnaire tested for content validity, and the Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00. Data were analyzed by using Mean, Standard deviation, and Modified Priority Needs Index ( $PNI_{Modified}$ ). The research result revealed that 1) the priority needs index overall was 0.556 ( $PNI_{Modified} = 0.556$ ). When data were analyzed per item of pedagogical leadership, the highest priority needs index was Leading teaching and learning aspect ( $PNI_{Modified} = 0.598$ ), followed by Using pedagogy ( $PNI_{Modified} = 0.587$ ), Capability building ( $PNI_{Modified} = 0.572$ ), Promoting student outcome ( $PNI_{Modified} = 0.541$ ), Having collaborative learning and work culture ( $PNI_{Modified} = 0.531$ ), and Understanding vision and goal ( $PNI_{Modified} = 0.507$ ), respectively. 2) Teacher development methods from questionnaires of the 3 highest priority needs index aspects consisted of on-the-job training with the team learning method and off-the-job training with the training/seminar/workshop methods.

**คำสำคัญ:** Pedagogical leadership, Needs assessment, Teacher development

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ทั้งมิติทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี กระแสนิยมได้แทรกซึมเข้าสู่เศรษฐกิจและสังคม ด้วยทุนนิยมที่มีความต้องการแรงงานคนและแรงงานทางปัญญา ทำให้นานาประเทศลุกขึ้นมาตอบสนองความต้องการของการแข่งขันในตลาดโลก ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดนโยบาย “Thailand 4.0” เพื่อนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจาก 3 กับดักที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ได้แก่ กับดักรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560)

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่ผ่านมาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีการแข่งขันกันในระดับนานาชาติทุกมิติ ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง คือ ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพประชากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประเทศไทยจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาประเทศและประชากรไทยสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560)

เมื่อมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นกำลังหลักของการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัย ทำให้ประเทศไทยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ จึงมีการกำหนดให้ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเป็นประเด็นที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว ควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนาค้นไทยตามพหุปัญญาให้เต็มตามศักยภาพ รวมถึงการสร้างเสริมศักยภาพผู้มี



ความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) NIEPA (2020) ได้กล่าวว่า เมื่อนักเรียนสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนต่างคาดหวังให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สะท้อนให้เห็นถึงทักษะที่หลากหลาย มีสมรรถนะ และความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตจริง สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่ยากลำบาก รวมทั้งมีความพากเพียรและความมุ่งมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ

จากผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการและครูทุกคนมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา และถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ครูทุกคนจำเป็นต้องตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำทางการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบการศึกษาอย่างยิ่ง (Contreras, 2016) สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำทางการสอน (Pedagogical Leadership) เป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจ และมีการศึกษาในต่างประเทศมากมาย โดยเฉพาะในประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา เช่น ฟินแลนด์ อังกฤษ สิงคโปร์ ออสเตรเลีย สวีเดน และสหรัฐอเมริกา Webb (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการสอนสามารถพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้ในแง่ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการพัฒนาหลักสูตร มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และเพื่อการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 NIEPA (2020) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการสอน ส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนทั้งในด้านความสำเร็จทางวิชาการ การได้มาซึ่งทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาตนเองทางสังคมและทางอารมณ์ รวมทั้งเสริมสร้างการใช้เหตุผลทางศีลธรรมและจริยธรรม

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภายในปีการศึกษา 2568 โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ จัดการศึกษาให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คุณุณธรรม พร้อมมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ร่วม ภายใต้การบริหารตามแนวทางศาสตร์พระราชา อย่างไรก็ตามข้อมูลผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 พบว่า ครูได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาในอนาคตไว้ คือ โรงเรียนควรมีวิธีการส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และควรปรับปรุงรูปแบบการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้มีอาชีพ ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำทางการสอนสามารถพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการสอน พบว่า ครูคือปัจจัยสำคัญของระบบการศึกษา ซึ่งครูมีส่วนร่วมโดยตรงกับนักเรียนและเป็นผู้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และหลักสูตรของโรงเรียน ทั้งนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าครูมีอิทธิพลสูงสุดต่อผลลัพธ์ของนักเรียน โดยความสามารถและสมรรถนะของครูมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทุกด้านของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้อารสร้างนวัตกรรมและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (NIEPA, 2020) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและมีความสนใจศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ เพื่อเป็นเครื่องมือในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูต่อไป



## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

### 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มีขอบเขตเนื้อหา คือ 1) วิธีการพัฒนาครู และ 2) แนวคิดภาวะผู้นำทางการสอน

### 3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 71 คน

### 3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

เดือนกันยายน พ.ศ. 2565 – เดือนเมษายน พ.ศ. 2566

## 4. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

**4.1 ภาวะผู้นำทางการสอน (Pedagogical leadership)** หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่มีอิทธิพลขึ้นนำการจัดการเรียนรู้ได้ตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย มุ่งส่งเสริมผลลัพธ์ผู้เรียน สามารถเป็นผู้สนับสนุนหรือเป็นแบบอย่างให้แก่เพื่อนครู มีวัฒนธรรมในการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาความสามารถของตนเองเสมอ

**4.2 การเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (Understanding vision and goal)** หมายถึง การที่ครูมีความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และอัตลักษณ์ของโรงเรียนได้

**4.3 การใช้ศาสตร์การสอน (Using pedagogy)** หมายถึง การที่ครูใช้ศิลปะและศาสตร์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สามารถสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ มีการบูรณาการความรู้กับรายวิชาอื่น และสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่ชีวิตจริง

**4.4 การเป็นผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้ (Leading teaching and learning)** หมายถึง การที่ครูสามารถเป็นตัวอย่าง และแบ่งปันความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านเนื้อหา ด้านการสร้างนวัตกรรม และด้านการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

**4.5 การส่งเสริมผลลัพธ์ผู้เรียน (Promoting student outcome)** หมายถึง การที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาการส่วนบุคคลด้านสังคมและอารมณ์ ใช้เหตุผลบนพื้นฐานศีลธรรมและจริยธรรม สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

**4.6 การเสริมสร้างความสามารถ (Capability building)** หมายถึง การที่ครูพัฒนาความสามารถของตนเองในการจัดการเรียนรู้ด้านหลักสูตร ด้านการสอน ด้านเนื้อหา ด้านนวัตกรรม และด้านการวัดและประเมินผล

**4.7 การมีวัฒนธรรมในการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน (Having collaborative learning and work culture)** หมายถึง การที่ครูและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเชื่อใจ รับฟังความคิดเห็น และมีทัศนคติเชิงบวก



**4.8 การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On the job training)** หมายถึง วิธีการพัฒนาครูในขณะที่ครูกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสอนงาน และการใช้ระบบพี่เลี้ยง

**4.9 การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off the job training)** หมายถึง วิธีพัฒนาครูนอกเหนือจากการปฏิบัติงานหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

## 5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

### 5.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1) แหล่งข้อมูล

เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาครูสังเคราะห์จาก Dessler (2013); ชวนคิด มะเสนะ (2559); สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561); Castetter and Young (2000); พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560); โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556); ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ และคณะ (2019) 1.2) แนวคิดภาวะผู้นำทางการสอน สังเคราะห์จาก Wu (2020); NIEPA (2020); MacNeill et al. (2003); Contreras (2016); Heikka et al. (2021); Fonsén & Soukainen (2020) และ 1.3) ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ศึกษาจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564

#### 2) การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิด ได้แก่ 1) กรอบแนวคิดการพัฒนาครู 2) กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางการสอน

5.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

#### 1) ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน และครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 71 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

#### 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ แบ่งเป็นฉบับสำหรับผู้บริหารและฉบับสำหรับครู ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด

#### 3) การสร้างเครื่องมือ

3.1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมารวบรวมเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแบบสอบถาม



3.2) ศึกษาค้นคว้าการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถาม โดยการกำหนดนิยามของตัวแปรและออกแบบข้อคำถามทั้ง 3 ตอน ให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิด

3.3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมในเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน มีคุณสมบัติเป็นนักวิชาการทางด้านบริหารการศึกษา 1 คน นักวิชาการด้านภาวะผู้นำทางการสอน 1 คน และเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน จากนั้นนำมาคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

#### 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับสำหรับผู้บริหารและฉบับสำหรับครูร่วมกันโดยใช้สถิติ ดังนี้  
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) จากนั้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยใช้สถิติค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ )

## 6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ โดยภาพรวม ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน โดยภาพรวม ดังนี้

**ตารางที่ 1** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบโดยภาพรวม

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการสอน              | สภาพปัจจุบัน |              |                | สภาพที่พึงประสงค์ |              |                  | $PNI_{Modified}$ | อันดับ |
|--|--------------|--------------|----------------|-------------------|--------------|------------------|------------------|--------|
|  | ( $\mu$ )    | ( $\sigma$ ) | Level          | ( $\mu$ )         | ( $\sigma$ ) | Level            |                  |        |
| 1. การเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมาย            | 3.26         | 0.456        | ปานกลาง        | 4.91              | 0.276        | มากที่สุด        | 0.507            | 6      |
| 2. การใช้ศาสตร์การสอน                        | 3.12         | 0.425        | ปานกลาง        | 4.95              | 0.221        | มากที่สุด        | 0.587            | 2      |
| 3. การเป็นผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้      | 3.11         | 0.354        | ปานกลาง        | 4.96              | 0.185        | มากที่สุด        | 0.598            | 1      |
| 4. การส่งเสริมผลลัพท์ผู้เรียน                | 3.20         | 0.468        | ปานกลาง        | 4.92              | 0.264        | มากที่สุด        | 0.541            | 4      |
| 5. การเสริมสร้างความสามารถ                   | 3.14         | 0.445        | ปานกลาง        | 4.94              | 0.236        | มากที่สุด        | 0.572            | 3      |
| 6. การมีวัฒนธรรมในการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน | 3.22         | 0.436        | ปานกลาง        | 4.93              | 0.258        | มากที่สุด        | 0.531            | 5      |
| <b>Total Scores</b>                          | <b>3.17</b>  | <b>0.431</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>4.94</b>       | <b>0.240</b> | <b>มากที่สุด</b> | <b>0.556</b>     |        |



จากตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $PNI_{Modified} = 0.556$ ) องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเป็นผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.598$ ) รองลงมา คือ การใช้ศาสตร์การสอน ( $PNI_{Modified} = 0.587$ ) การเสริมสร้างความสามารถ ( $PNI_{Modified} = 0.572$ ) การส่งเสริมผลลัพธ์ผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.541$ ) การมีวัฒนธรรมในการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน ( $PNI_{Modified} = 0.531$ ) และการเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ ( $PNI_{Modified} = 0.507$ ) ตามลำดับ

## 6.2 วิธีพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบจากแบบสอบถาม

### ตารางที่ 2 วิธีพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบจากแบบสอบถาม

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการสอน              | $PNI_{Modified}$ | อันดับ | วิธีการพัฒนาครู          |                              |           |                     |                        |               |                      |       |
|--|------------------|--------|--------------------------|------------------------------|-----------|---------------------|------------------------|---------------|----------------------|-------|
|  |                  |        | การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน |                              |           |                     | พัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน |               |                      |       |
|  |                  |        | การเรียนรู้เป็นทีม       | การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง | การสอนงาน | การใช้ระบบพี่เลี้ยง | การอบรมสัมมนา          | การศึกษาดูงาน | การเรียนรู้ด้วยตนเอง |       |
| 1. การเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมาย            | 0.507            | 6      | f                        | 106                          | 148       | 38                  | 47                     | 172           | 39                   | 81    |
|  |                  |        | P                        | 16.80                        | 23.45     | 6.02                | 7.45                   | 27.26         | 6.18                 | 12.84 |
| 2. การใช้ศาสตร์การสอน                        | 0.587            | 2      | f                        | 127                          | 119       | 26                  | 45                     | 176           | 55                   | 89    |
|  |                  |        | P                        | 19.94                        | 18.68     | 4.08                | 7.06                   | 27.63         | 8.63                 | 13.97 |
| 3. การเป็นผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้      | 0.598            | 1      | f                        | 165                          | 149       | 29                  | 48                     | 225           | 64                   | 118   |
|  |                  |        | P                        | 20.68                        | 18.67     | 3.63                | 6.02                   | 28.20         | 8.02                 | 14.79 |
| 4. การส่งเสริมผลลัพธ์ผู้เรียน                | 0.541            | 4      | f                        | 163                          | 164       | 29                  | 40                     | 221           | 52                   | 123   |
|  |                  |        | P                        | 20.58                        | 20.71     | 3.66                | 5.05                   | 27.90         | 6.57                 | 15.53 |
| 5. การเสริมสร้างความสามารถ                   | 0.572            | 3      | f                        | 153                          | 148       | 26                  | 36                     | 223           | 43                   | 166   |
|  |                  |        | P                        | 19.25                        | 18.62     | 3.27                | 4.53                   | 28.05         | 5.41                 | 20.88 |
| 6. การมีวัฒนธรรมในการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน | 0.531            | 5      | f                        | 254                          | 208       | 25                  | 34                     | 148           | 37                   | 89    |
|  |                  |        | P                        | 31.95                        | 26.16     | 3.14                | 4.28                   | 18.62         | 4.65                 | 11.19 |

จากตารางที่ 2 วิธีพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบจากแบบสอบถามโดยรวมความถี่ (f) ของข้อคำถามย่อยในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า วิธีพัฒนาในองค์ประกอบที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก มีดังนี้

ด้านการเป็นผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้ พบว่า วิธีการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ( $f=165$ ) รองลงมา คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ( $f=149$ ) การใช้ระบบพี่เลี้ยง ( $f=48$ ) และการสอนงาน ( $f=29$ ) ตามลำดับ ส่วนวิธีการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือ การอบรมสัมมนา ( $f=225$ ) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=118$ ) และการศึกษาดูงาน ( $f=64$ ) ตามลำดับ



ด้านการใช้ศาสตร์การสอน พบว่า วิธีการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ( $f=127$ ) รองลงมา คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ( $f=119$ ) การใช้ระบบพี่เลี้ยง ( $f=45$ ) และการสอนงาน ( $f=26$ ) ตามลำดับ ส่วนวิธีการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือ การอบรมสัมมนา ( $f=176$ ) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=89$ ) และการศึกษาดูงาน ( $f=55$ ) ตามลำดับ

ด้านการเสริมสร้างความสามารถ พบว่า วิธีการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ( $f=153$ ) รองลงมา คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ( $f=148$ ) การใช้ระบบพี่เลี้ยง ( $f=36$ ) และการสอนงาน ( $f=26$ ) ตามลำดับ ส่วนวิธีการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือ การอบรมสัมมนา ( $f=223$ ) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=166$ ) และการศึกษาดูงาน ( $f=43$ ) ตามลำดับ

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการสอนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมมี 3 องค์ประกอบ ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเป็นลำดับแรก ดังนี้

ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการเป็นผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมีความต้องการพัฒนาด้านดังกล่าวมากที่สุด การเป็นผู้นำด้านการสอนและการเรียนรู้ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงภาวะผู้นำทางการสอน หากในโรงเรียนมีผู้นำครูเพื่อการสนับสนุนเพื่อนครูด้วยกันในการแบ่งปันความรู้ที่ประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้โรงเรียนมีผู้นำครูที่เป็นแบบอย่างให้แก่เพื่อนครู ครูเกิดการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลไปยังผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับการวิจัยของ จีรวดี ทวีโชติ และวัลลิกา ฉลากบาง (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ คือ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูด้วยการแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูในการทำงานอยู่เสมอ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่เพื่อนครู สอดคล้องกับ MacNeill et al. (2003) ที่ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) กับภาวะผู้นำทางการสอน (Pedagogical leadership) กล่าวว่า ข้อจำกัดของภาวะผู้นำทางวิชาการมักถูกจำกัดอยู่ที่ผู้อำนวยการ แต่การประสบความสำเร็จของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำทางการสอนที่มาจากครูด้วย อีกทั้งงานวิจัยของ Vega (2013) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มโอกาสของความสำเร็จในการพัฒนาครู และการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ทรงพลัง คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและภาวะผู้นำของครู การพัฒนาวิชาชีพครูควรบูรณาการกับการทำงานและชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ทั้งนี้ วิธีพัฒนาที่ได้จากแบบสอบถาม คือ การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานด้วยการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมีลักษณะเป็นทีมที่เข้มแข็ง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในสายชั้น การปฏิบัติงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของ Dessler (2013) ที่กล่าวว่า การพัฒนาร่วมกันเป็นทีมจะช่วยสร้างเสริมทักษะการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ที่จะรับฟังกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานกันช่วยเหลือและตัดสินใจร่วมกันได้ ส่วนวิธีพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานด้วยการอบรมสัมมนา นับได้ว่าเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมสูง เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้ครูได้ความรู้พื้นฐานและได้ประสบการณ์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ อีกทั้งยังลดความกดดันจากการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อดีที่ Holton III & Swanson (2011) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงานนั้นมีข้อดี คือ จะสามารถช่วยนำบุคลากรออกมาจากบรรยากาศความกดดันจากสถานที่ปฏิบัติงาน และเมื่อออกมาจากภาวะกดดันแล้ว บุคลากรก็จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ หรือ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นได้



ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านการใช้ศาสตร์การสอน ซึ่งภาวะผู้นำทางการสอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องใช้ศาสตร์การสอนจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครูต้องสามารถสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ มีการบูรณาการความรู้ในหลากหลายวิชา และสามารถทำให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้ไปสู่ชีวิตจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Webb (2005) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การมีภาวะผู้นำทางการสอนสามารถพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ในแง่ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการพัฒนาหลักสูตร มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และเพื่อการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ Robinson et al. (2009) ยังกล่าวถึงความสำคัญของการใช้ศาสตร์การสอนในการมีภาวะผู้นำทางการสอนไว้ว่า การมีภาวะผู้นำทางการสอนต้องเล็งเห็นความสำคัญของผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน โดยเน้นถึงความสำคัญของการสอนและการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพของนักเรียน อีกทั้งงานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางการสอนของ Heikka (2013) ยังให้ความสำคัญต่อการใช้ศาสตร์การสอนว่า ภาวะผู้นำทางการสอนต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของเด็กในบริบทของครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ วิธีพัฒนาที่ได้จากแบบสอบถาม คือ การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน ด้วยการเรียนรู้เป็นทีม การพัฒนาศาสตร์การสอนนั้นควรมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีการสะท้อนผลกันอย่างกัลยาณมิตรเพื่อให้เกิดการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hindin et al. (2007) ที่ได้เสนอแนวคิดว่ ขณะทีครูปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกัน มีโอกาสทีครูจะได้เสนอมุมมองของตนเองต่อทีม แบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีการสะท้อนกลับ ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถและเรียนรู้ประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน ส่วนวิธีพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานด้วยการอบรมสัมมนา เป็นวิธีทีได้รับความนิยมสูงทีสุดอีกวิธี เพราะการพัฒนาการใช้ศาสตร์การสอนอาจต้องเริ่มด้วยการเรียนรู้รูปแบบการจัดการเรียนรู้รวมทั้งกระบวนการสร้างนวัตกรรม และการบูรณาการรายวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูของ สุวรรณิ เนินทอง (2558) ทีได้เสนอแนวทางไว้ว่า การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งด้านสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีทีถือว่าเป็นแนวทางการพัฒนาทีมีความเหมาะสม คือ การประชุม อบรม สัมมนา

ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 คือ การเสริมสร้างความสามารถ แสดงให้เห็นว่า เพื่อส่งเสริมความสามารถและการมีภาวะผู้นำทางการสอน ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและพร้อมทีจะรับการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็ด้านหลักสูตร ด้านการสอน ด้านเนื้อหา ด้านนวัตกรรม และด้านการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561) ทีกล่าวไว้ว่า การพัฒนาของครูทีมีประสิทธิภาพนั้น มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) หากครูได้รับการพัฒนาทีเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน จะทำให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ อีกทั้งข้อมูลการวิจัยของ NIEPA (2020) ยังสนับสนุนว่ ครูเป็นแกนหลักของระบบการศึกษา เนื่องจากมีส่วนร่วมโดยตรงกับนักเรียนและนำเสนอวิสัยทัศน์ พันธกิจ และหลักสูตรของโรงเรียน การวิจัยแสดงให้เห็นว่ครูมีอิทธิพลสูงต่อผลลัพธ์ของนักเรียน งานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางการสอนของ Young (2016) ยังสนับสนุนอีกว่ เมื่อครูมีภาวะผู้นำทางการสอนในโรงเรียนแล้ว ก็จะมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สร้างระบบและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาาร่วมกันอย่างมีอาชีพ และจากการวิจัยของ Webb (2005) พบว่ ครูใหญ่สองคนในโรงเรียนกรณีศึกษาทีประสบความสำเร็จเป็นพิเศษ เป็นผู้ทีสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ภายในโรงเรียนของพวกเขา ทั้งการเรียนรู้ของนักเรียนและการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้ วิธีพัฒนาทีได้จากแบบสอบถาม คือ การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานด้วยการเรียนรู้เป็นทีม เป็นวิธีทีจะส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wu (2020)



ที่พบว่า ผู้นำศูนย์ในกรณีศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำในวิสัยทัศน์และการตั้งเป้าหมาย เขาประสบความสำเร็จได้โดยการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม และเป็นผู้นำโดยการกำหนดทิศทางสำหรับครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger (2009) ที่กล่าวว่าในการสร้างวิสัยทัศน์และอัตลักษณ์ร่วมกันโดยผู้นำศูนย์ จะก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เมื่อครูมีวิสัยทัศน์เดียวกันกับผู้นำพวกเขา มีส่วนร่วมและมีแรงจูงใจมากขึ้นในการบรรลุเป้าหมายศูนย์ และผลลัพธ์เชิงบวกของเด็ก ส่วนวิธีพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานด้วยการอบรมสัมมนา นับเป็นวิธีที่ใช้ในการเสริมสร้างความสามารถได้เป็นอย่างดี โดยอาจใช้วิธีการอบรมสัมมนา เพื่อให้ความรู้ก่อนวิธีการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ NIEPA (2020) ที่ได้ใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอน ด้วยการอบรมสัมมนาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสนทนากลุ่ม การสนทนากลุ่มย่อย การสนทนาคู่ การแสดงบทบาทสมมติ หรือการเรียนรู้แบบจิ๊กซอว์ เป็นต้น

## 8. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 8.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ควรมุ่งเน้นพัฒนาครูด้านการเป็นผู้นำด้านการสอน และการเรียนรู้เป็นลำดับแรก ซึ่งจะส่งเสริมภาวะผู้นำด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการดำเนินการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีฝ่ายบริหารเป็นผู้นำ นอกจากนี้ผู้บริหาร ควรมีนโยบาย หรือกิจกรรมอื่นที่ให้ครูได้สนับสนุนเพื่อนครูด้วยตนเอง เช่น การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ การนำเสนอนวัตกรรมชั้นเรียน หรือการส่งผลงานภาพและวิดีโอในพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งระดับโรงเรียนและเผยแพร่สู่ภายนอก

2) ผู้บริหารของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในด้านการใช้ ศาสตร์การสอนและการเสริมสร้างความสามารถด้วยการอบรมสัมมนา และการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อส่งเสริม ภาวะผู้นำทางการสอนในลำดับถัดไป ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาอาจจะผสมผสานและควรพิจารณาหัวข้อที่ ส่งเสริมความสามารถของครูตามความต้องการที่ระบุในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

3) ครูนำผลการวิจัยไปจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อวางแผนรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเองในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอน ซึ่งจะส่งผลไปยัง ผลลัพธ์ของผู้เรียนต่อไป

### 8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารเพื่อการสนับสนุน หรือวางแผนพัฒนาให้ครูมีภาวะผู้นำ ทางการสอน ซึ่งจะส่งผลให้นโยบายของโรงเรียนในด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาครูสอดคล้องกับ แนวคิดภาวะผู้นำทางการสอน

2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนในประชากรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เช่น ระดับกลุ่มโรงเรียน หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนอื่น ๆ

## 9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 นักเรียนโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ แวดล้อมไปด้วยครูผู้สอนที่มีภาวะผู้นำทางการสอน ส่งผลให้ นักเรียนมีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

9.2 ครูโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบเข้าใจแนวคิดภาวะผู้นำทางการสอน และเกิดแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางการสอน



9.3 ผู้บริหารโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสอนไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตนเองตามบริบทที่เหมาะสม

### บรรณานุกรม

- จิรวดี ทวีโชติ และวัลลภา ฉลากบาง. (2561). ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 246-253.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 16(1), 9-16.
- โชติชวัล พุกิกกาญจน์. (2556). แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, 2(1), 27-32.
- ธารารัตน์ มาลัยเถาว์, นันทรัตน์ เจริญกุล, และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาครูประถมศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(4), 249-267.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580*.  
<https://shorturl.asia/4WvTs>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580)*.  
[https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/051/T\\_0001.PDF](https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/051/T_0001.PDF)
- สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2560). Thailand 4.0 ขับเคลื่อนอนาคตสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. *วารสารไทยคู่ฟ้า*, 33, 2-17. <https://spm.thaigov.go.th/FILEROOM/spm-thaigov/DRAWER004/GENERAL/DATA0000/00000368.PDF>
- สีปสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณณี เนินทอง. (2558). *แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตทุ่งหินเทิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Castetter, W., & Young, I. (2000). *The human resource function in educational administration (ih ed.)*. Merrill.
- Contreras, T. S. (2016). Pedagogical leadership, teaching leadership and their role in school improvement: a theoretical approach. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 6.
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Fonsén, E., & Soukainen, U. (2020). Sustainable Pedagogical Leadership in Finnish Early Childhood Education (ECE): An Evaluation by ECE Professionals. *Early Childhood Education Journal*, 48(2), 213-222. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00984-y>



- Hallinger, P. (2009). *Leadership for 21st century schools: From instructional leadership to leadership for learning*. paper presented at Public lecture series of the Hong Kong institute of education, Hong Kong, China.
- Heikka, J. (2013). *Enacting distributed pedagogical leadership in Finland: Perceptions of early childhood education stakeholders*. Researching leadership in early childhood education.
- Heikka, J., Pitkäniemi, H., Kettukangas, T., & Hyttinen, T. (2021). Distributed pedagogical leadership and teacher leadership in early childhood education contexts. *International Journal of Leadership in Education*, 24(3), 333-348.  
<https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623923>
- Hindin, A., Morocco, C. C., Mott, E. A., & Aguilar, C. M. (2007). More than Just a Group: Teacher Collaboration and Learning in the Workplace. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 13(4), 349-376.
- Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2011). *Foundations of human resource development*. ReadHowYouWant.com.
- MacNeill, N., Cavanagh, R., & Silcox, S. (2003). *Beyond Instructional Leadership: Towards Pedagogic Leadership*. Paper presented at Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Auckland, New Zealand.
- NIEPA. (2020). *Pedagogical Leadership: A Handbook for Leading Learning in Schools*. National Institute of Educational Planning and Administration.
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). *School Leadership and Student Outcomes: Identifying What Works and Why Best Evidence Synthesis Iteration (BES)*. (Vol. 41). Australian Council for Educational Leaders Winmalee.
- Vega, V. (2013). *Teacher development research review: Keys to educator success*.  
<https://www.edutopia.org/teacher-development-research-keys-success>
- Webb, R. (2005). Leading Teaching and Learning in the Primary School: From 'Educative Leadership' to 'Pedagogical Leadership'. *Educational Management Administration & Leadership*, 33(1), 69-91. <https://doi.org/10.1177/1741143205048175>
- Wu, S. (2020). *EXPLORING PEDAGOGICAL LEADERSHIP IN THE EARLY CHILDHOOD CONTEXT OF SINGAPORE*. National Institute of Education (NIE).
- Young, Y. (2016). *Pedagogical Leadership to Support New Teachers' Growth*. [Master's Thesis in Education], University of Jyväskylä, Department of Education.



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน  
ของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
Transformational Leadership Influencing Work Engagement  
of Generation Y in Bangkok Metropolitan and Suburban Areas

ยุทธนาท บุญยะชัย<sup>1\*</sup> และ ภูวดล ผลฉาย<sup>2</sup>

Yootanat Boonyachai<sup>1\*</sup> Poowadol Polchai<sup>2</sup>

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ นนทบุรี

Master of Business Administration Program, Rajapruk University, Nonthaburi

(Received 16/06/2566, Revised 11/09/2566, Accepted 18/09/ 2566)

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่องาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน กลุ่มตัวอย่าง คือ คนวัยทำงานอายุระหว่าง 25 – 45 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าที (t- test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบการกระตุ้นชาวปัญญา และแบบการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) โดยสามารถทำนายการพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.80 และมีสมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $Z=0.276 (x_1) +0.165 (x_2) +0.387 (x_3)$

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่องาน เจเนอเรชันวาย

### Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the transformational leadership and work engagement.; 2) to compare job engagement based on demographic characteristics.; 3) to study the influential transformational leadership on job engagement. The sample was

<sup>1</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี 11130 ประเทศไทย

Master of Business Administration Program, Rajapruk University, Nonthaburi 11130

<sup>2</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี 11130 ประเทศไทย

Master of Business Administration Program, Rajapruk University, Nonthaburi 11130

\*Corresponding Author, E-mail Address : yoboona@rpu.ac.th



working people aged between 25 - 45 years working in Bangkok and outskirts. The research tool was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, Independent Sample (One-Way ANOVA), LSD (Least Significant Difference) and Multiple Regression with a statically significant level .01.

The results showed that 1) the transformational leadership characteristics and overall work engagement were at a high level. 2) Demographic characteristics such as education level, duration of employment, and work position showed differences in work engagement at the statistical significance level of .01. 3) Ideological Influence leadership styles, intellectual stimulation leadership style, and the individualistic leadership style influencing Generation Y's job engagement were able to predict 65.80 percent. The equation for the standard score was  $Z=0.276 (x_1) +0.165 (x_2) +0.387 (x_3)$ .

**Keywords:** Transformational Leadership, Work Engagement, Generation Y

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ยังต้องอาศัยความคิดริเริ่มของมนุษย์ ซึ่งประชาชนเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) มีอายุระหว่าง 25 – 45 ปี ถือว่าเป็นกลุ่มสำคัญขององค์กร เนื่องจากมีพลังและความสดใหม่ แต่ประชาชนเจนเอเรชั่นวายจะต้องพบเจอกับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่หลากหลาย โดยหนึ่งในสิ่งที่จะต้องพบเจอคือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไปหลากหลายรูปแบบ ซึ่ง Drucker (1954) ได้กล่าวไว้ว่า คนเราไม่จำเป็นต้องทำทุกอย่างให้สมบูรณ์แบบและองค์กรเองก็ไม่ควรทำทุกอย่าง แต่ควรสร้างบรรยากาศในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเอง ผู้นำที่ดีจะก่อให้เกิดการแบ่งปันความคิดสร้างสรรค์ระหว่างทีม ทำให้ทีมงานรักที่จะเรียนรู้ มีกำลังใจที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

Meyer et al. (2002) กล่าวว่า หนึ่งในรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจที่น่าสนใจ และหากมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่องาน ซึ่งความผูกพันต่องานจะแสดงออกในรูปแบบของความกระตือรือร้น การอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจกับงาน (Schaufeli & Bakker, 2004) ในทางกลับกัน หากภาวะผู้นำไม่เหมาะสมจะส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน และอาจทำให้บุคลากรไม่อยากทำงานหรือมีภาวะหมดไฟ และความต้องการลาออกได้ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากการงาน (Allen & Meyer, 1996)

ในงานวิจัยนี้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) เพื่ออธิบายภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นเชิงวิพากษ์ และ 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่องานของ Schaufeli & Bakker (2004) ซึ่งประกอบด้วย 1. ความกระตือรือร้น 2. การอุทิศตน และ 3. ความจดจ่อใส่ใจ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น งานวิจัยของ พลกฤต รักรกุล (2563) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของ



พนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย งานวิจัยของ วรณช วงศ์เจริญ ปราณิ มีหาญพงศ์ และ จันทรจิรา วงษ์ชมทอง (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากที่กล่าวมาเป็นงานวิจัยที่ศึกษากับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ในสถานการณ์ที่ผ่านมาแล้ว ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาประชาชนกลุ่มเจนเอเรชันวายในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่องานอย่างจริงจัง รวมทั้งสถานการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานทั้งภาคและภาคเอกชนในการประยุกต์ใช้ลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสามารถควบคุมดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งสร้างความผูกพันต่องานของบุคลากรอย่างสูงสุด นอกจากนี้ผู้นำในองค์กรสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างลักษณะภาวะผู้นำของตนเอง ให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรในปัจจุบันเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานมากที่สุด

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องาน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของประชาชนเจนเอเรชันวายว่าอยู่ในระดับใด และส่งผลอย่างไรต่อ ความผูกพันต่องานของคนกลุ่มนี้ รวมถึงทำการเปรียบเทียบว่าประชาชนเจนเอเรชันวายที่มีปัจจัยด้านเพศ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่องานแตกต่างกัน หรือไม่ เพื่อที่จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับองค์กรในการนำมาปรับใช้ต่อไป

งานวิจัยนี้ศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชนเจนเอเรชันวายที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลเพราะกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น จากสถิติ พบว่า กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีการจ้างงานเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 56 โดยมี สถานประกอบการ 2.38 แสนแห่ง คิดเป็นร้อยละ 49 (วสุ สุวรรณวิหค และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2565)

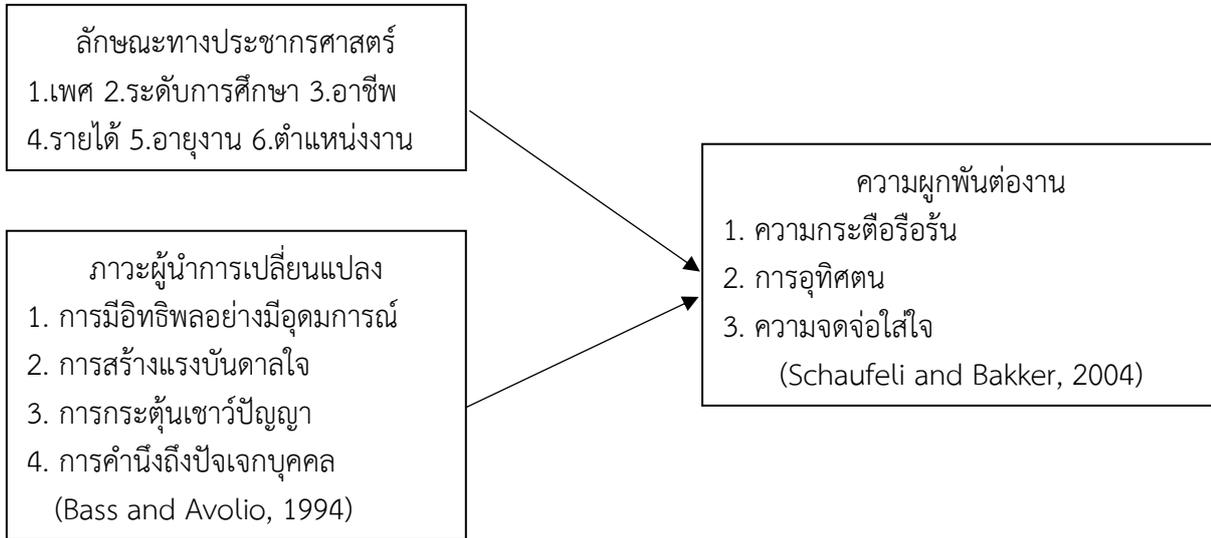
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล
- 2.2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2.3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล เมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 2.4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่องานที่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชิงปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่องาน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจ

#### 4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนเจนเอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 25 – 45 ปี (เกิด พ.ศ. 2520 – 2540) ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนเจนเอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 25 – 45 ปี (เกิด พ.ศ. 2520 – 2540) ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดในปริมณฑล ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของคอกแรน Cochran (1977) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 385 ตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้



$$\text{สูตรที่ใช้ในการคำนวณได้แก่ } n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยสุ่ม .50

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับ .05)

E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{(0.05) (1-0.5) (1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 385$$

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย **ส่วนที่ 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน **ส่วนที่ 2** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) **ส่วนที่ 3** ความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่าเช่นเดียวกับส่วนที่ 2 และ **ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะ และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา โดยส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและความผูกพันต่องานตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยข้อคำถามในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ค่า IOC = 0.93 ส่วนข้อคำถามในส่วนความผูกพันต่องานได้ค่า IOC = 0.90 ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.0 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1997) จากนั้นทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้คนจำนวน 30 ตัวอย่าง โดยได้สัมประสิทธิ์ Cronbach Alpha มีค่าคุณภาพของเครื่องมือวิจัยระหว่าง 0.88-0.96 ซึ่งค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Nunnally, 1978) โดยพบว่าในส่วนข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่า Cronbach Alpha = 0.97 และข้อคำถามในส่วนของความผูกพันต่องานมีค่า Cronbach Alpha = 0.95 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่กำหนดไว้

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยช่วยกันเก็บแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง และรอเก็บแบบสอบถามทันที

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้วยค่าสถิติค่าร้อยละและการแจกแจงความถี่ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์การประเมินจะใช้หลักการแปรผลตามการแบ่งของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ เริ่มจากคะแนนต่ำสุดคือ 1 และคะแนนสูงสุดคือ 5 การคำนวณอันตรภาคชั้นมาจากการคำนวณโดยสูตรทางคณิตศาสตร์ ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่า 0.8 จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้



กำหนดการแปลความหมายตามลำดับคะแนนประเมินความคิดเห็นระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค, 2551)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับระดับความผูกพันต่องาน และศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความผูกพันต่องาน ใช้การทดสอบค่า T (Independent Sample - Test) การทดสอบค่า F- test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## 5. สรุปผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์                       | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. เพศหญิง                                   | 280   | 72.70  |
| 2. ระดับการศึกษาปริญญาตรี                    | 197   | 51.20  |
| 3. อาชีพพนักงานเอกชน                         | 290   | 75.30  |
| 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน<br>15,000-25,000 บาท | 173   | 44.90  |
| 5. อายุงาน มากกว่า 1 - 3 ปี                  | 106   | 27.50  |
| 6. ตำแหน่งงานระดับพนักงาน                    | 298   | 77.40  |

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี จำประกอบอาชีพพนักงานเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท อายุงานมากกว่า 1 - 3 ปี และตำแหน่งระดับพนักงาน

### ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประชาชนเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง         | M    | SD   | แปลผล | ลำดับ |
|---------------------------------|------|------|-------|-------|
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 3.91 | 0.86 | มาก   | 3     |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ          | 3.92 | 0.90 | มาก   | 2     |
| 3. การกระตุ้นชาวปัญญา           | 3.94 | 0.83 | มาก   | 1     |
| 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล       | 3.78 | 0.93 | มาก   | 4     |
| รวม                             | 3.89 | 0.82 | มาก   |       |



จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการกระตุ้นเชาว์ปัญญา อันดับที่ 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการสร้างแรงบันดาลใจ อันดับที่ 3 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่องาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

| ความผูกพันต่องาน    | M           | SD          | แปลผล      | ลำดับ |
|---------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| 1. ความกระตือรือร้น | 3.73        | 0.77        | มาก        | 2     |
| 2. การอุทิศตน       | 3.87        | 0.75        | มาก        | 1     |
| 3. ความจดจ่อใส่ใจ   | 3.65        | 0.83        | มาก        | 3     |
| <b>รวม</b>          | <b>3.74</b> | <b>0.73</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ การอุทิศตน อันดับที่ 2 คือ ความกระตือรือร้น และอันดับสุดท้าย คือ ความจดจ่อใส่ใจ ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

| ตัวแปรที่ศึกษา          | ความผูกพันต่องาน |         |       |         |
|-------------------------|------------------|---------|-------|---------|
|                         | t                | p-value | F     | p-value |
| 1. เพศ                  | -1.460           | .145    |       |         |
| 2. ระดับการศึกษา        |                  |         | 5.264 | .001**  |
| 3. อาชีพ                |                  |         | 0.012 | .998    |
| 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน |                  |         | 2.012 | .112    |
| 5. อายุงาน              |                  |         | 4.606 | .000**  |
| 6. ตำแหน่งงาน           |                  |         | 5.612 | .001**  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านระดับการศึกษา ( $F=5.264, p\text{-value}=.001$ ) อายุงาน ( $F=4.606, p\text{-value}=.000$ ) และตำแหน่งงาน ( $F=5.612, p\text{-value}=.001$ ) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้



**ตารางที่ 5** เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา  | M    | มัธยม, ปวช. | ปวส.    | ปริญญาตรี | ปริญญาโทขึ้นไป |
|----------------|------|-------------|---------|-----------|----------------|
| มัธยม, ปวช.    | 3.64 | -           | -0.304* | -0.015    | -0.352*        |
| ปวส.           | 3.94 | -           | -       | 0.290*    | -0.048         |
| ปริญญาตรี      | 3.65 | -           | -       | -         | -0.337*        |
| ปริญญาโทขึ้นไป | 3.99 | -           | -       | -         | -              |

จากตารางที่ 5 พบว่า คู่ที่ 1 มัธยมและประกาศนียบัตรวิชาชีพ ( $M = 3.64$ ) มีระดับความผูกพันน้อยกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ( $M = 3.94$ ) และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ( $M = 3.99$ ) คู่ที่ 2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ( $M = 3.94$ ) มีระดับความผูกพันสูงกว่าปริญญาตรี ( $M = 3.65$ ) คู่ที่ 3 ปริญญาตรี ( $M = 3.65$ ) มีระดับความผูกพันน้อยกว่าตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ( $M = 3.99$ )

**ตารางที่ 6** เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุงาน

| อายุงาน   | M    | <1 ปี | >1-3 ปี | >3-5 ปี | >5-7 ปี | >7-9 ปี | >9 ปี   |
|-----------|------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <1 ปี     | 3.95 | -     | 0.378*  | 0.082   | 0.231   | 0.517*  | 0.092   |
| >1 - 3 ปี | 3.57 | -     | -       | -0.296* | -0.146  | 0.140   | -0.285* |
| >3 - 5 ปี | 3.87 | -     | -       | -       | 0.149   | 0.435*  | 0.011   |
| >5 - 7 ปี | 3.72 | -     | -       | -       | -       | 0.286   | -0.139  |
| >7 - 9 ปี | 3.43 | -     | -       | -       | -       | -       | -0.425* |
| >9 ปี     | 3.85 | -     | -       | -       | -       | -       | -       |

จากตารางที่ 6 พบว่า คู่ที่ 1 อายุงาน <1 ปี ( $M = 3.95$ ) มีระดับความผูกพันสูงกว่าอายุงาน >1 - 3 ปี ( $M = 3.57$ ) และอายุงาน >7 - 9 ปี ( $M = 3.43$ ) คู่ที่ 2 อายุงาน >1 - 3 ปี ( $M = 3.57$ ) มีระดับความผูกพันต่ำกว่า >3 - 5 ปี ( $M = 3.87$ ) และ >9 ปี ( $M = 3.85$ ) คู่ที่ 3 อายุงาน >3 - 5 ปี ( $M = 3.87$ ) มีระดับความผูกพันสูงกว่าอายุงาน >7 - 9 ปี ( $M = 3.43$ ) คู่ที่ 4 อายุงาน >7 - 9 ปี ( $M = 3.43$ ) มีระดับความผูกพันต่ำกว่าอายุงาน >9 ปี ( $M = 3.85$ )

**ตารางที่ 7** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความผูกพันต่องาน จำแนกตำแหน่งงาน

| ตำแหน่ง          | M    | พนักงาน | หัวหน้าฝ่ายงาน | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ |
|------------------|------|---------|----------------|------------------|-----------|
| พนักงาน          | 3.70 | -       | -0.304*        | 0.464*           | -0.300    |
| หัวหน้าฝ่ายงาน   | 4.00 | -       | -              | 0.768*           | 0.003     |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ | 3.24 | -       | -              | -                | -0.765*   |
| ผู้จัดการ        | 3.74 | -       | -              | -                | -         |



จากตารางที่ 7 พบว่า คู่ที่ 1 พนักงาน ( $M=3.70$ ) มีระดับความผูกพันต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายงาน ( $M=4.00$ ) คู่ที่ 2 พนักงาน ( $M=3.70$ ) มีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้ช่วยผู้จัดการ ( $M=3.24$ ) คู่ที่ 3 หัวหน้าฝ่ายงาน ( $M=4.00$ ) มีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้ช่วยผู้จัดการ ( $M=3.24$ ) คู่ที่ 4 ผู้ช่วยผู้จัดการ ( $M=3.24$ ) มีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้จัดการ ( $M=3.74$ )

**ตารางที่ 8** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

| Model                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | p-value | Collinearity Statistics |       |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|-------------------------|-------|
|   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |         | Tolerance               | VIF   |
| (ค่าคงที่)                                | 0.977                       | 0.110      |                           | 8.851 | .000    |                         |       |
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $x_1$ ) | 0.234                       | 0.052      | 0.276                     | 4.492 | .000**  | 0.238                   | 4.194 |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ ( $x_2$ )          | 0.032                       | 0.051      | 0.040                     | 0.628 | .530    | 0.225                   | 4.450 |
| 3. การกระตุ้นเชิงปัญญา ( $x_3$ )          | 0.146                       | 0.059      | 0.165                     | 2.453 | .015**  | 0.199                   | 5.034 |
| 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $x_4$ )       | 0.305                       | 0.049      | 0.387                     | 6.266 | .000**  | 0.236                   | 4.236 |

R-square= 0.658, F= 182.84, p-value= .000\*\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุด คือ 0.199 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าสูงสุด คือ 5.034 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้น สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เกิด Multicollinearity

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยด้วยค่าสถิติ Multiple Regression แล้ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $p\text{-value}=.000$ ,  $\beta=0.276$ ) ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา ( $p\text{-value}=0.015$ ,  $\beta=0.165$ ) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $p\text{-value}=0.000$ ,  $\beta=0.387$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายการพยากรณ์อิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 65.80 สามารถเขียนสมการการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{รูปแบบสมการคะแนนดิบ } Y=0.977+0.234 (x_1)+0.146 (x_3)+0.305 (x_4)$$

$$\text{รูปแบบคะแนนมาตรฐาน } Z=0.276 (x_1) +0.165 (x_3) +0.387 (x_4)$$



## 6. อภิปรายผลการวิจัย

### ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 แบบ ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากทุกแบบ ซึ่งหมายถึงประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้ความสำคัญกับลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกแบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาภา เกาะเต้น (2563) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า นครธน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำโดยส่วนใหญ่ในองค์กรมีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการบริหารงาน มีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### ความผูกพันต่องาน

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งรายด้าน ได้แก่ 1. ความกระตือรือร้น 2. การอุทิศตน และ 3. ความจดจ่อใส่ใจ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และ บุญพิชชา จิตต์ภักดี (2563) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ต้นสกุล (2563) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงานกรณีศึกษา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ในเขตตรวจราชการที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานรวมอยู่ในระดับมาก จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกล่าวได้ว่าองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐมีระดับความผูกพันต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรได้รับผลตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบของเงิน และในรูปแบบอื่น ๆ ที่คุ้มค่ากับการทำงานทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานอย่างมาก

### ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลกฤต รักษ์กุล และคณะ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งมีลักษณะการส่งเสริมพัฒนาการของพนักงาน การแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาจนไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะของ



ประชาชนเจนเนอร์ชันวายที่ต้องการพัฒนาตนเอง เติบโตมากับเทคโนโลยีและข่าวสาร ใส่ใจเรื่องความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีเป้าหมายของตนเอง ไม่ได้มีความรักองค์กร และต้องการความสำเร็จ ลักษณะเหล่านี้ อาจทำให้การกระตุ้น การพูดปลุกใจ การสร้างแรงจูงใจจากคำพูดหรือการโฆษณา ไม่มีผลกับคนวัยนี้

นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ Bui, Zeng and Higgs (2017) ศึกษาเรื่องบทบาทของบุคคลกับงานที่เหมาะสมในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมกับงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในจีน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากงานวิจัยที่ผ่านมาและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องานนั้นมีผลเชิงบวกต่อนวัตกรรม โดยงานวิจัยของ Ariyani & Hidayati (2018) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมในการทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องานนั้นสามารถส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เป็นนวัตกรรม โดยเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานโดยมีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของบุคลากร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ควรพิจารณาในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อสร้างระดับความผูกพันต่องานของบุคลากรในองค์กรในสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำ/ผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีรูปแบบการทำงานที่จะมีพฤติกรรมในการใช้นวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการกระตุ้นชาวปัญญา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอร์ชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบนี้ โดยจะต้องมีการอบรมและการพัฒนาผู้บริหารให้ทราบถึงความสำคัญของลักษณะผู้นำทั้ง 3 แบบ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่องานของบุคลากรในองค์กร จะต้องมีการฝึกทักษะ ปลูกฝัง ภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

7.1.2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปจะมีระดับความผูกพันต่องานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป โดยมีวิธีการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยสิ่งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การกล่าวคำชมเชย ยกย่อง สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น บุคลากรเหล่านี้ยังมีความสุขในการทำงานมากเท่าไร ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น

### 7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอร์ชันอื่น เช่น เจนเนอร์ชัน Z หรือ Baby Boomer เพื่อให้เห็นถึงความเหมือนหรือแตกต่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน



7.2.2 ควรศึกษาเจาะลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความผูกพันต่องานของกลุ่มเป้าหมาย โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

## 8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้นำในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการประยุกต์ใช้ภาวะให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานที่องค์กรมอบหมายให้และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8.2 เป็นข้อมูลประกอบสำหรับผู้นำในองค์กรในการปรับใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบันเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้มีความผูกพันต่องานและอยู่กับองค์กรในระยะยาว

## บรรณานุกรม

- พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พลกฤต รักจุล. (2563). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรรณสถิต, กัญญพัทธ์สวีย์ กล่อมธงเจริญ และชัยวัฒน์ ไบไม้. (2564). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงานในร้านสะดวกซื้อในเขตภาคเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 319-331.
- มัลลิกา บุณนาค. (2551). สถิติเพื่อการวิจัยและตัดสินใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณช วงศ์เจริญ, ปราณ มีหาญพงศ์ และจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(3), 23-31.
- วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2563). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ. *วารสารพยาบาลสาร*, 47(1), 361-373.
- วสุ สุวรรณวิท และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2565). เศรษฐกิจจังหวัดและการจ้างงานในประเทศไทย: วิเคราะห์ภาพรวมและรายภูมิภาค. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(1), 14-26.
- สุภาพร ต้นสกุล. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: กรมส่งเสริมสหกรณ์ในเขตตรวจราชการที่ 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of transformational leadership and work engagement on innovative behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275-284.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.) (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bui, T.M., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-environment fit in the relationship between transformational leader and job engagement amongst Chinese knowledge workers. *Journal of Management Psychology*, 32(5), 373-386.
- Christian, M. S, Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques*. (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Drucker, P.F. (1954). *The Practice of management*. Harper & Row.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*. 2, 49-60.
- Schaufeli, W., & 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.





**การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และ  
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร**

Analysis of the Correlation among Creative Leadership, Organizational  
Commitment, and Joy at Work of Personnel in National Research Council of  
Thailand, Bangkok

ดนิศชญา ศรีลา<sup>1\*</sup>

Danischaya. Srila

สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
Master of Science (Community Psychology), Major Field Community Psychology,  
Kasetsart University

เฉลิมขวัญ สิงห์วี<sup>2</sup>

Chalermkwan Singhwee

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย

Kasetsart University, Thailand

(Received 30/06/2566, Revised 11/07/2566, Accepted 12/07/ 2566)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และ  
ความสุขในการทำงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความสุขใน  
การทำงานของบุคลากร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และความสุขใน  
การทำงานของบุคลากร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีสถิติที่ใช้คือ ร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ค่า F-test ค่า Least Significant Difference (LSD) และ  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 และ .01 ผลการวิจัยพบว่า  
1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง  
2) บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สิทธิการรักษาพยาบาล รายได้ต่อเดือน และ  
อายุงาน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ  
4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Email : Sophita.sr@ku.th

<sup>2</sup> Assist.Prof. Chalermkwan Singhwee,Ph.d อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก Advisor Independent Study Email : chalermkwan.s@ku.ac.th

\* Corresponding Author



**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

### Abstract

The objectives of this study were, 1) to examine the level of creative leadership, organizational commitment, and joy at work of personnel, 2) to compare the joy at work of personnel, based on different personal factors, 3) to explore the relationship between creative leadership and joy at work of personnel, and 4) to study the relationship between organizational commitment and joy at work of personnel. It is exploratory research. The samples of this study were 217 personnel in the National Research Council of Thailand, Bangkok. Data were collected using the questionnaires, and the statistical methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, least significant difference, and Pearson's product moment correlation coefficient. The statistical significance was set at .05 and .01 levels. Results indicated that: 1) the perceived levels of creative leadership, organizational commitment, and joy at work of personnel were high, 2) personnel in National Research Council of Thailand had differences in joy at work based on gender, marital status, job title, medical eligibility, monthly income, and working years, 3) creative leadership was positively correlated with joy at work, and 4) organizational commitment was positively correlated with joy at work, with statistical significance at the .05 level.

**Keywords:** Creative leadership, Organizational commitment, Joy at work, National Research Council of Thailand

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกปัจจุบันและผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งใหญ่ ต้องตกอยู่ในสภาวะ VUCA ซึ่งมีความผันผวน (Volatility) ไม่แน่นอน (Uncertainty) ซับซ้อน (Complexity) และคลุมเครือ (Ambiguity) การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้ล้วนแล้วแต่ทำให้แต่ละประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับผลกระทบในหลายมิติทั้งด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งแวดล้อม โดยได้มีการวิเคราะห์ว่า ภายใน ปี พ.ศ. 2573 จะมีการเปลี่ยนแปลงของโลกที่หลากหลายด้าน ทั้งนี้ประเทศไทยด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ว่าด้วยกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไปสู่การพัฒนาเป็นประเทศที่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีเป้าประสงค์คือเน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในมิติต่าง ๆ และองค์กรเกิดการพัฒนาสู่ความมั่นคง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2562)

ทั้งนี้บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญในองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรจะต้องมีทักษะที่สำคัญในทุก ๆ มิติในการทำงาน นอกจากจะมีองค์ความรู้ของเนื้อหาแล้ว จะต้องมีความรู้ด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันและการมีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่กว้างไกล มีความเข้าใจและเข้าถึงในมุมมองต่าง ๆ มีทักษะการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี สอดคล้องกับทัศนะของ Stoll & Temperley (2009) ที่กล่าวว่า



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย ดังนั้นเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลก และบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะต้องมีคุณภาพในทุก ๆ มิติ มีกำลังกาย กำลังใจในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้คงอยู่และเจริญงอกงาม ดังนั้นการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ทักษะในมิติต่าง ๆ ที่บุคลากรเองจะต้องพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์นี้แล้ว ในส่วนขององค์กรก็มีส่วนความสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันบุคลากรให้เกิดการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่นกัน เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่ทันสมัย และปรับตัวกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เกิดความรู้สึกมีความสุขระหว่างปฏิบัติงานที่องค์กร

ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในยุค 4.0 ที่สิ่งสำคัญยิ่ง ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างผลงานที่ดี มีสุขภาพดี มีพลังชีวิต อายุยืน หรืออาจกล่าวได้ว่าความสุขนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ความสุขในการทำงาน (Joy at work) จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำองค์กรผู้บังคับบัญชา หรือนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก เมื่อเกิดขึ้นกับใครก็ตาม ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีผลการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ที่กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่ได้จากการเรียนรู้ การกระทำ การสร้างสรรค์ของบุคคล ที่มีอารมณ์เชิงบวกกับงานของตน แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลายปล้ำ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ทั้งนี้ปัญหาการลาออกของบุคลากรและการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งตามแนวคิดของ Steer (1977) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงระดับความสุขของบุคลากร รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ถือว่ายังเป็นปัญหาอันดับต้น ๆ ที่ยังคงเป็นปัญหาของนักบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรต้องให้ความสำคัญ การที่องค์กรจะต้องสร้างความสามารถดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพให้เข้ามาอยู่ในองค์กร และรักษาพนักงานไม่ให้ลาออกจากองค์กรไปได้ เนื่องจากการที่พนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรลาออกไปด้วยเหตุผลที่ไม่สมควรนั้น ทำให้องค์กรมีปัญหในการทำงานอย่างมาก และการที่องค์กรต้องสรรหา คัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน ก็อาจจะต้องเป็นต้นทุนมากกว่านั้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการสำรวจเมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2562 มีข้อมูลทางสถิติการว่าจ้างบุคลากรและการลาออกของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2562 พบว่า ช่วงระยะเวลาทั้ง 3 ปี มีอัตราการลาออกมากกว่าการว่าจ้าง โดยที่จำนวนการว่าจ้างทั้งหมดรวม 102 คน ขณะที่จำนวนการลาออกทั้งหมดรวม 125 คน นับว่าการลาออกเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อเทียบกับสัดส่วนการว่าจ้างเข้ามาทำงานกับบุคลากรที่ลาออกไป (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2562) ปัญหาการลาออกของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติจึงเป็นปัจจัยชี้วัดหนึ่งที่สามารถบ่งบอกถึงระดับความผูกพันในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ด้วยเหตุผลและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญ และมีความสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งมุ่งหวังว่าบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติจะมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น สามารถปรับตัวกับทุกยุคสมัย และสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรใช้เป็นแนวทางในการวางแผน หรือข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน และบำรุงรักษาให้บุคลากรคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป



## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความสุขในการทำงานของบุคลากร
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร

## 3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- 3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
- 3.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

## 4. นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรในสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สิทธิค่ารักษาพยาบาล รายได้ต่อเดือน อายุงาน ความเพียงพอของรายได้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ รอบรู้ คิดนอกกรอบ กล้าคิดสิ่งใหม่ กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงพัฒนางานให้ก้าวหน้า สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านของการวางแผนการทำงาน การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาบนพื้นฐานหลักเหตุและผลได้อย่างอย่างสร้างสรรค์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการแสดงบทบาทของการทำงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรัก ความพึงพอใจ สนุกสนานในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดี มีความภาคภูมิใจ ต้องการสร้างผลงานที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กร

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

2. กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ ของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้เป็นจำนวน 217 คน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิหรือตามระดับชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามกองกลุ่มที่ปฏิบัติงานของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ได้จำนวน 217 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

| กลุ่ม                 | จำนวนประชากร (N) | ขนาดตัวอย่าง (n) |
|-----------------------|------------------|------------------|
| กองการคลังและงบประมาณ | 87               | 40               |
| กองทรัพยากรบุคคล      | 85               | 39               |
| กองการต่างประเทศ      | 25               | 12               |



|                                      |            |            |
|--------------------------------------|------------|------------|
| กองนโยบายและแผนการวิจัย              | 39         | 18         |
| กองประเมินผลและจัดการความรู้การวิจัย | 111        | 51         |
| กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ               | 60         | 28         |
| กองบริหารแผนและงบประมาณการวิจัย      | 63         | 29         |
| <b>รวม</b>                           | <b>470</b> | <b>217</b> |

3. เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Parker & Begnaud, 2004)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่มากยิ่งขึ้นสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป (Steers, 1977)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Manion, 2003)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 คน โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .924 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .924 ความผูกพันต่อองค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .876 และความสุขในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .892

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาคพิเศษ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงถึงขั้นตอน รายละเอียดวัตถุประสงค์ และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson, 1920)

ในส่วนของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

| ช่วงคะแนน   | การแปลผล  |
|-------------|---|
| 1.00 – 2.00 | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ความผูกพันต่อองค์กร/ความสุขในการทำงานในระดับต่ำ     |
| 2.01 – 3.00 | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ความผูกพันต่อองค์กร/ความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง |
| 3.01 – 4.00 | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ความผูกพันต่อองค์กร/ความสุขในการทำงานในระดับสูง     |

ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | แปลผล                      |
|-------------------------------|----------------------------|
| 0.91 - 1.00                   | มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก  |
| 0.71 - 0.90                   | มีความสัมพันธ์ระดับสูง     |
| 0.31 - 0.70                   | มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |



|            |                        |
|------------|------------------------|
| 0.01 -0.30 | มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ |
| 0.00       | ไม่มีความสัมพันธ์กัน   |

## 6. สรุปผลการวิจัย

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานการวิจัยแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 217 คน โดยมีรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.75 มีอายุ 31 ปี – 40 ปี ร้อยละ 61.75 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 44.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.98 มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ ร้อยละ 38.25 ส่วนใหญ่มีสิทธิการรักษาพยาบาล คือ สิทธิประกันสังคม ร้อยละ 61.75 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 38.25 มีอายุงานมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 34.56 มีรายได้เพียงพอไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 43.32

### ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์     | M           | SD          | ระดับ      |
|-----------------------------|-------------|-------------|------------|
| ด้านจินตนาการ               | 3.38        | 0.42        | สูง        |
| ด้านความยืดหยุ่น            | 3.32        | 0.38        | สูง        |
| ด้านวิสัยทัศน์              | 3.34        | 0.41        | สูง        |
| ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา | 3.31        | 0.42        | สูง        |
| <b>รวม (เฉลี่ย)</b>         | <b>3.34</b> | <b>0.33</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.34$ ,  $SD = 0.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านจินตนาการ ( $M = 3.38$ ,  $SD = 0.42$ ) ด้านวิสัยทัศน์ ( $M = 3.34$ ,  $SD = 0.41$ ) ด้านความยืดหยุ่น ( $M = 3.32$ ,  $SD = 0.38$ ) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ( $M = 3.31$ ,  $SD = 0.42$ )

### ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

| ความผูกพันต่อองค์กร   | M           | SD          | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                       | 3.34        | 0.41        | สูง        |
| ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร | 3.34        | 0.40        | สูง        |
| ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป                         | 3.22        | 0.46        | สูง        |
| <b>รวม (เฉลี่ย)</b>   | <b>3.30</b> | <b>0.33</b> | <b>สูง</b> |



จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.30, SD = 0.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $M = 3.34, SD = 0.41$ ) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $M = 3.34, SD = 0.40$ ) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ( $M = 3.22, SD = 0.46$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

| ความสุขในการทำงาน     | <i>M</i>    | <i>SD</i>   | ระดับ      |
|-----------------------|-------------|-------------|------------|
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | 3.37        | 0.42        | สูง        |
| ด้านความรักในงาน      | 3.35        | 0.36        | สูง        |
| ด้านความสำเร็จในงาน   | 3.33        | 0.36        | สูง        |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ  | 3.37        | 0.37        | สูง        |
| <b>รวม (เฉลี่ย)</b>   | <b>3.36</b> | <b>0.29</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.36, SD = 0.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $M = 3.37, SD = 0.42$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $M = 3.37, SD = 0.37$ ) ด้านความรักในงาน ( $M = 3.35, SD = 0.36$ ) และด้านความสำเร็จในงาน ( $M = 3.33, SD = 0.36$ )

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| n = 217                  |     |          |           |          |                |
|--------------------------|-----|----------|-----------|----------|----------------|
| เพศ                      | n   | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>t</i> | <i>p-value</i> |
| ชาย                      | 83  | 3.46     | 0.26      | 4.241*   | 0.000          |
| หญิง                     | 134 | 3.29     | 0.29      |          |                |
| อายุ                     | n   | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> | <i>p-value</i> |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี | 20  | 3.37     | 0.35      | 0.641    | 0.528          |
| 31 ปี – 40 ปี            | 134 | 3.37     | 0.32      |          |                |
| 41 ปี ขึ้นไป             | 63  | 3.32     | 0.21      |          |                |
| สถานภาพสมรส              | n   | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> | <i>p-value</i> |
| โสด                      | 90  | 3.41     | 0.34      | 4.438*   | 0.013          |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน         | 97  | 3.33     | 0.26      |          |                |
| แยกกันอยู่/หย่าร้าง      | 30  | 3.24     | 0.22      |          |                |
| ระดับการศึกษา            | n   | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> | <i>p-value</i> |
| อนุปริญญาหรือต่ำกว่า     | 59  | 3.29     | 0.27      | 2.271    | 0.106          |
| ปริญญาตรี                | 141 | 3.38     | 0.30      |          |                |
| ปริญญาโทขึ้นไป           | 17  | 3.36     | 0.27      |          |                |



| ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน   | n   | M    | SD   | F      | p-value |
|--|-----|------|------|--------|---------|
| ลูกจ้างประจำ   | 83  | 3.23 | 0.23 | 9.768* | 0.000   |
| ลูกจ้างโครงการ   | 78  | 3.41 | 0.31 |        |         |
| พนักงานราชการ  | 33  | 3.42 | 0.29 |        |         |
| ข้าราชการ  | 23  | 3.52 | 0.30 |        |         |
| สิทธิการรักษาพยาบาล  | n   | M    | SD   | F      | p-value |
| สิทธิประกันสังคม   | 134 | 3.29 | 0.27 | 9.583* | 0.000   |
| สิทธิเบิกจ่ายตรง   | 23  | 3.53 | 0.29 |        |         |
| สิทธิประกันสังคม หรือสิทธิข้าราชการเบิกตรง<br>สิทธิประกันสุขภาพเอกชนอื่น ๆ | 60  | 3.43 | 0.30 |        |         |
| รายได้ต่อเดือน   | n   | M    | SD   | F      | p-value |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท  | 32  | 3.30 | 0.34 | 2.832* | 0.039   |
| 15,001-20,000 บาท  | 72  | 3.32 | 0.27 |        |         |
| 20,001-25,000 บาท  | 83  | 3.43 | 0.31 |        |         |
| 25,001 บาท ขึ้นไป  | 30  | 3.31 | 0.21 |        |         |
| อายุงาน  | n   | M    | SD   | F      | p-value |
| น้อยกว่า 2 ปี  | 19  | 3.54 | 0.36 | 3.052* | 0.029   |
| 3-4 ปี   | 71  | 3.35 | 0.32 |        |         |
| 5-6 ปี   | 52  | 3.31 | 0.19 |        |         |
| มากกว่า 6 ปี   | 75  | 3.34 | 0.29 |        |         |
| ความเพียงพอของรายได้   | n   | M    | SD   | F      | p-value |
| รายได้เพียงพอ เหลือเก็บ  | 23  | 3.30 | 0.27 | 1.403  | 0.243   |
| รายได้เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ   | 94  | 3.40 | 0.31 |        |         |
| รายได้ไม่เพียงพอ มีหนี้  | 88  | 3.33 | 0.29 |        |         |
| รายได้ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้   | 12  | 3.28 | 0.21 |        |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สิทธิการรักษาพยาบาล รายได้ต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส สิทธิการรักษาพยาบาล ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ปัจจัยส่วนบุคคล |                         | ความสุขในการทำงาน |     |     |     |
|-----------------|-------------------------|-------------------|-----|-----|-----|
|                 |                         | M                 | (1) | (2) | (3) |
| สถานภาพสมรส     | (1) โสด                 | 3.41              | -   | -   | -   |
|                 | (2) สมรส/อยู่ด้วยกัน    | 3.33              | ns  | -   | -   |
|                 | (3) แยกกันอยู่/หย่าร้าง | 3.24              | *   | ns  | -   |
|                 |                         | M                 | (1) | (2) | (3) |
| สิทธิค่า        | (1) สิทธิประกันสังคม    | 3.29              | -   | -   | -   |
| รักษาพยาบาล     | (2) สิทธิเบิกจ่ายตรง    | 3.53              | *   | -   | -   |



|   |                                   | M    | (1) | (2) | (3) | (4) |
|---|-----------------------------------|------|-----|-----|-----|-----|
| (3) สิทธิประกันสังคม หรือสิทธิข้าราชการ เบิกตรง และสิทธิประกันสุขภาพเอกชนอื่น ๆ |                                   | 3.43 | *   | ns  | -   |     |
|   |                                   | M    | (1) | (2) | (3) | (4) |
| ตำแหน่งใน การปฏิบัติงาน   | (1) ลูกจ้างประจำ                  | 3.23 | -   |     |     |     |
|   | (2) ลูกจ้างโครงการ                | 3.41 | *   | -   | -   | -   |
|   | (3) พนักงานราชการ                 | 3.42 | *   | ns  | -   | -   |
|   | (4) ข้าราชการ                     | 3.52 | *   | ns  | ns  | -   |
|   |                                   | M    | (1) | (2) | (3) | (4) |
| รายได้ต่อเดือน  | (1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 3.30 | -   | -   | -   | -   |
|   | (2) 15,001 - 20,000 บาท           | 3.32 | ns  | -   | -   | -   |
|   | (3) 20,001 - 25,000 บาท           | 3.43 | *   | *   | -   | -   |
|   | (4) 25,001 บาทขึ้นไป              | 3.31 | ns  | ns  | ns  | -   |
|   |                                   | M    | (1) | (2) | (3) | (4) |
| อายุงาน   | (1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี       | 3.54 | -   | -   | -   | -   |
|   | (2) 3 - 4 ปี                      | 3.35 | *   | -   | -   | -   |
|   | (3) 5 - 6 ปี                      | 3.31 | *   | ns  | -   | -   |
|   | (4) มากกว่า 6 ปี                  | 3.34 | *   | ns  | ns  | -   |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า 1) บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง 2) บุคลากรที่ใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงและใช้สิทธิประกันสังคม หรือสิทธิข้าราชการเบิกตรง และสิทธิประกันสุขภาพเอกชนอื่น ๆ มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ใช้สิทธิประกันสังคม 3) บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างโครงการ พนักงานราชการ และข้าราชการ มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ 4) บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท และ 5) บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 3-4 ปี 5-6 ปี และมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์     | ความสุขในการทำงาน |        |         |
|-----------------------------|-------------------|--------|---------|
|                             | r                 | ทิศทาง | ระดับ   |
| ด้านจินตนาการ               | .380*             | บวก    | ปานกลาง |
| ด้านความยืดหยุ่น            | .583*             | บวก    | ปานกลาง |
| ด้านวิสัยทัศน์              | .556*             | บวก    | ปานกลาง |
| ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา | .575*             | บวก    | ปานกลาง |
| รวม                         | .638*             | บวก    | ปานกลาง |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .638$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ( $r = .583$ ) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ( $r = .575$ ) และด้านวิสัยทัศน์ ( $r = .556$ )

### ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

| ความผูกพันต่อองค์กร   | ความสุขในการทำงาน |            |            |
|---|-------------------|------------|------------|
|   | r                 | ทิศทาง     | ระดับ      |
| ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                     | .566*             | บวก        | ปานกลาง    |
| ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ถึงสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร | .561*             | บวก        | ปานกลาง    |
| ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป                       | .570*             | บวก        | ปานกลาง    |
| <b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>  | <b>.719*</b>      | <b>บวก</b> | <b>สูง</b> |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับสูง ( $r = .719$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ( $r = .570$ ) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $r = .566$ ) และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ถึงสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = .561$ )

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหามีศักยภาพเพียงพอในการนำเอาความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน สามารถคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการทำงาน มีความพยายามคิดค้นหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา และสามารถวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายไปได้ จึงนับเป็นโอกาสที่ดีขององค์กรที่บุคลากรมีทักษะด้านการสร้าง การนำ การประสาน และการจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามยอมทำตามด้วยความสมัครใจ มีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่มีทัศนคติที่กว้างไกล มีความเข้าใจ และมีทักษะการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าวสามารถที่จะสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ตามได้ด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1996) ที่ได้กล่าวว่า “การนำเท่านั้นที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้” และสอดคล้องกับทัศนะของ Stoll & Temperley (2009) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิริยาตอบสนอง



เชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย

บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวสะท้อนออกมาให้เห็นถึงความภูมิใจของบุคลากรที่ได้มีส่วนช่วยพัฒนางานวิจัยและพัฒนาประเทศชาติ และมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยรู้สึกว่าการเป็นเสมือนบ้านหรือครอบครัวของตนเอง และมีความคิดที่อยากจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ ความผูกพันดังกล่าวของบุคลากรนับเป็นความลึกซึ้งที่มีกับองค์กร โดยความผูกพันองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายองค์กร และตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กร (Steers & Porter, 1973)

บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคลากรมีความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความรู้สึกที่ดีต่อการที่เพื่อนร่วมงานได้คอยให้ความช่วยเหลือในการทำงาน หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองในการทำงาน และภูมิใจในงานที่ทำเพราะได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและประเทศชาติ รู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ จนได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยกย่องชมเชยในการทำงานจากหัวหน้างาน ความสุขในการทำงานดังกล่าว ตามแนวคิดของ Warr (n.d., อ้างถึงใน ปพิชญา วรรณสุข, 2552) จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยที่ความมีแรงจูงใจในงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

บุคลากรสำนักงานวิจัยแห่งชาติที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศชายมีความสุขในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะบทบาททางเพศของเพศชายการทำงานลงพื้นที่หรือได้แสดงกำลังความสามารถในเชิงรูปธรรมได้มากกว่า เพศหญิง ขณะที่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าสถานภาพโสด มีเวลาในการทุ่มเทงาน สามารถเลิกงานช้ากว่ากำหนดเพื่อจะทำงานให้สำเร็จได้ มากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่จะทำงานในลักษณะงานที่ทำเป็นกิจวัตรประจำวัน ความสุขจากการทำงานเป็นทีม การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ก็อาจจะไม่สูงเท่ากับบุคลากรในตำแหน่งอื่น นอกจากนี้พบว่าบุคลากรที่มีสิทธิการรักษาพยาบาลแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลโดยตรงอาจรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความมั่นคงในงานมากกว่า ในส่วนของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท เป็นฐานเงินเดือนส่วนใหญ่ของคนทำงานในตำแหน่งงานวิจัย จึงอาจจะมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับการที่เห็นคุณค่าในงานที่มากกว่ากลุ่มรายได้อื่น นอกจากนี้บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขใน



การทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี เป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มงาน มีไฟในการทำงาน หรือยังมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก มีความใฝ่รู้ ตื่นเต้นกับเนื้องาน และยังมีเกณฑ์เป้าหมายของผลงานหรือลักษณะงานที่ยังไม่ท้าทายมากนัก เมื่อเทียบกับช่วงอายุงานอื่นๆ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .638$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้หากบุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติสูงขึ้น เมื่อบุคลากรมีภาวะผู้นำด้วยการนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน สามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ และให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยสามารถวิเคราะห์แนวทางในการทำงานเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับ เตชินธ์ อินทบูรณ์ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมากและเป็นไปในทิศทางบวก ( $r = .27$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = .719$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติสูงขึ้น เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป จึงนำไปสู่ความรักในงาน เห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในการทำงาน และจะรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า และมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

8.1.1 ควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาทักษะของบุคลากรและการจัดกิจกรรม work shop เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสัมผัสการทำงานภาคสนาม เพื่อได้ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วถึง และจัดอบรม/สัมมนา การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยอาจดำเนินกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการลงทุน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กร ตลอดจนควรทดลองวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการคิดนอกรอบ โดยอาจจะต้องมีพื้นที่ให้บุคลากรได้ลองผิดลองถูก การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เช่น การค้นหาอาสาสมัครของแต่ละแผนกเพื่อที่จะเรียนรู้งานแผนกอื่น ๆ สลับหมุนเวียนกัน

8.1.2 ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมประจำปีชี้แจงนโยบายขององค์กร เพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบถึงนโยบายของการบริหารงานขององค์กร ค่านิยมขององค์กร เพื่อให้เกิดความตระหนัก



เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการ Coaching / Mentoring หรือการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ โดยจับคู่บุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์มากกว่าให้เป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำและสนับสนุนบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

8.1.3 ส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน โดยอาจจะเปิดโอกาสให้เพศหญิงได้ลงปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรืองานทักษะอื่น ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ตลอดจนการพัฒนาทักษะเดิมแก่บุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดความตระหนักถึงความสำเร็จในความเจริญก้าวหน้ามากกว่าปัญหาที่ตนกำลังประสบอยู่ โดยเน้นในกลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง กลุ่มที่ใช้สิทธิประกันสังคมในการรักษาพยาบาล กลุ่มที่ปฏิบัติงานตำแหน่งลูกจ้างประจำ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป เช่น การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การรวมกลุ่ม การปรับทัศนคติให้เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เห็นอกเห็นใจกัน และการเพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลา เป็นต้น

## 8.2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรในองค์กร เช่น การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล ความท้าทาย การสร้างจิตสำนึก ความมุ่งมั่น วัฒนธรรมเชิงบวก เป็นต้น เพื่อให้เกิดผลประโยชน์และพัฒนาองค์กร

## 9. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยผลการวิจัยที่ได้นำเสนอให้กับสำนักงานการวิจัยแห่งชาติเพื่อใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร ให้เป็นองค์กรที่มีมาตรฐาน และเจริญก้าวหน้าต่อไป

## บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิชากรีย์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เตชินธ์ อินทบำรุง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปพิชญา วรรณสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต การบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2562). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี*. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.



สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2562). สถิติการว่าจ้างบุคลากรและการลาออกของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ 2560-2562. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed). Harper & Row.

Kotter, J.P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.

Manion, J. (2003). Joy at Work. Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.

Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Teacher Ideas Press.

Pearson, K. (1920). Notes on the history of correlation. *Biometrika*, 13(1), 25-45.

Steers & Porter. (1973). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill Book Company.

Steers, R.M & Porter, L.M. (1973). Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (March 1977), 46.

Stoll, L. & J. Temperley. (2009). Creative leadership teams. *Journal of Management in Education*, 23(1),12-18.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper & Row.



ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1  
ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้

A Need Assessment for Development Academic Management of Schools  
under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1  
Based on the Concept of Learning Agility

วาทิตยา แต่เจริญ<sup>1\*</sup> สุกัญญา แซ่มช้อย<sup>2</sup>  
Wathittaya Taecharoen<sup>1</sup>, Sukanya Chaemchoy<sup>2</sup>

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Faculty of Education, Chulalongkorn University

(Received 20/04/2023, Revised 22/04/2023, Accepted 29/05/2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 72 โรงเรียน ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน รวมจำนวนทั้งสิ้น 244 คน ได้มาซึ่งวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยแยกตามกลุ่มและขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 0.421$ ) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร ( $PNI_{Modified} = 0.418$ ) ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การประเมินผล ( $PNI_{Modified} = 0.414$ ) จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคล่องตัวในการเรียนรู้

**คำสำคัญ:** การพัฒนาการบริหารวิชาการ, ความคล่องตัวในการเรียนรู้, ความต้องการจำเป็น

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 6480068027@student.chula.ac.th

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, Sukanya.Chae@chula.ac.th

\* Corresponding Author



## Abstract

The objectives of this research were to conduct the needs assessment for developing academic management of schools under Samutprakan's Primary Educational Service Area Office 1, based on the concept of learning agility. The population was 72 schools under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1. The sample of informants were 244 people, including school directors, deputy directors or academic department heads, and teachers. Stratified sampling, based on the groups and sizes of the schools was employed. The research instrument used was an opinion questionnaire on the approaches to the development of academic management in schools under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1, based on the concept of learning agility. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index Modified. When the priority needs index per item was analyzed, instruction was identified as the highest priority need ( $PNI_{Modified} = 0.421$ ), followed by curriculum development ( $PNI_{Modified} = 0.418$ ) as the second priority need. The lowest priority need was assessment ( $PNI_{Modified} = 0.414$ ). The research results showed the need of developing academic management to encourage learning agility arrange learners.

**Keywords:** Developing Academic Management, Learning Agility, Needs Assessment

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและพลิกผันอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทำให้สังคมโลกหลอมรวมเป็นสังคมเดียวกันและไร้พรมแดน มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วและมีอิสระ มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด และการพัฒนาของระบบทุนนิยมทางการเงิน ส่งผลให้โลกทุกภาคส่วนเกิดสภาวะความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) หรือเรียกได้ว่า VUCA World ซึ่งการเปลี่ยนแปลงและพลิกผันอย่างรวดเร็วนี้ส่งผลให้มนุษย์ทุกคนต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีการ และดำเนินชีวิตตามวิถีชีวิตใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) จากรายงาน OECD ประจำปี 2561 เรื่อง The Future of Education and Skill Education 2030 ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาและทักษะ Andreas Schleicher ได้กล่าวถึงความท้าทายที่โรงเรียนจะต้องเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีความพร้อมสำหรับงานในอนาคต เทคโนโลยีที่ยังไม่เกิดขึ้น และเพื่อแก้ปัญหาที่ไม่สามารถคาดการณ์โดยผู้เรียนจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความอยากรู้อยากเห็น มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น สามารถควบคุมตนเอง เคารพ และชื่นชมความคิด มุมมอง และค่านิยมของผู้อื่น และสามารถรับมือกับความล้มเหลว (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2018)

ปัญหาและความท้าทายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของแรงกดดันทั้งภายนอกและภายใน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและดิจิทัล ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ หรือ PISA (Programme for International Student Assessment) จากผลการประเมินในปี 2018 พบว่านักเรียนไทยมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD ทั้งสามด้าน ซึ่งเมื่อนำมาจัดลำดับในกลุ่ม 70 ประเทศ พบว่าประเทศไทยมีผลการประเมินการอ่านอยู่ในช่วงอันดับที่ 59 ถึง 62 คณิตศาสตร์ อยู่ในช่วงอันดับที่ 52 ถึง 57 และวิทยาศาสตร์อยู่ในช่วงอันดับที่ 49 ถึง 54 ซึ่งให้เห็นว่า นักเรียนไทยยังมีความรู้และทักษะที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง (ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ



เทคโนโลยี, 2564) และจากผลการประเมินคุณภาพทางการเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับประเทศ ในปีการศึกษา 2564 พบว่า มีผลการประเมินที่ต่ำกว่าระดับประเทศในทุกวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2565) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาไม่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ไม่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ และไม่มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา (นันทนันท สุชาติตระกูล และคณะ, 2563)

ความคล่องตัวในการเรียนรู้เป็นทักษะที่สำคัญที่จะทำให้สามารถปรับตัวและอยู่รอดได้ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ (Learning Agility) คือผู้ที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากในอดีต แล้วนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ใหม่ที่ซับซ้อนอย่างยืดหยุ่นและรวดเร็ว (Burke & Hoff, 2017; Gravett & Caldwell, 2016) ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการร่วมกันที่สามารถสะท้อนความคล่องตัวในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลได้ คือ ความคล่องตัวด้านการคิด ความคล่องตัวด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ตนเอง (Gochman & Storfer, 2014) อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ยังไม่เป็นที่แพร่หลายเท่าที่ควร งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษา การให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความคล่องตัวในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเปรียบเสมือนกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตส่งผลให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการดำรงชีวิตได้ในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการจัดบริการ การศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 72 โรงเรียน จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ผู้เรียนขาดทักษะชีวิตและงานอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะการทำงานกับผู้อื่น ทักษะการประสานที่ดี ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2565) ซึ่งเป็น ทักษะที่สอดคล้องกับแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ และยังขาดแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน การบริหารและการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระของหลักสูตรให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังขาด นโยบายหรือการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการทำงานกับผู้อื่น ทักษะการประสานที่ดี ทักษะการเรียนรู้ และ ทักษะการคิด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนางานบริหารวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวใน การเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดและพิจารณาปรับปรุง นโยบาย บทบาทการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้

## 2. คำถามวิจัย

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้เป็นอย่างไร



### 3. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้

### 4. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดนิยามและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ ดังนี้

**4.1 ความต้องการจำเป็น** หมายถึง การประเมินเพื่อค้นหาความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

**4.2 ความคล่องตัวในการเรียนรู้ (Learning Agility)** หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถและความเต็มใจที่จะเรียนรู้อย่างรวดเร็วจากประสบการณ์ แล้วนำความรู้นั้นไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่ใหม่และท้าทาย

4.2.1 ความคล่องตัวด้านการคิด (Mental Agility) หมายถึง ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความคิดจากปัญหาต่าง ๆ แล้วนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ใหม่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและคลุมเครือ และสามารถอธิบายความคิดของตนเองให้ผู้อื่นได้

4.2.2 ความคล่องตัวด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (People Agility) หมายถึง ผู้เรียนสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถเข้าใจผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความมั่นใจให้ผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

4.2.3 ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Agility) หมายถึง ผู้เรียนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีความอยากรู้อยากเห็น และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.2.4 ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์ (Result Agility) หมายถึง ผู้เรียนสามารถบรรลุผลลัพธ์ภายใต้สภาวะที่ยากลำบากจากแรงผลักดันส่วนตัว สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจให้ผู้อื่นได้

4.2.5 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ผู้เรียนสามารถในการเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถ ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก และเป้าหมายของตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ และพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม

**4.3 การบริหารวิชาการ** หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

4.3.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และการกำหนดโครงสร้างรายวิชาในหลักสูตร เพื่อส่งเสริมความคล่องตัวในการเรียนรู้

4.3.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความคล่องตัวในการเรียนรู้

4.3.3 การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อส่งเสริมความคล่องตัวในการเรียนรู้



## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

**5.1 ประชากร** คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 72 โรงเรียน

**5.2 ตัวอย่าง** คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยแยกตามกลุ่มและขนาดของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานฝ่ายวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 244 คน

**5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ

**5.4 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมารวบรวมจัดทำเป็นข้อคำถาม จากนั้นสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดนิยามของตัวแปร และออกแบบข้อคำถามทั้ง 3 ตอน แล้วนำไปตรวจสอบเครื่องมือ ด้วยวิธีการตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาวิจัย ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำไปใช้วัดได้ตามวัตถุประสงค์ จากนั้นได้ปรับปรุงเครื่องมือ โดยการตรวจสอบถ้อยคำและความเหมาะสมทางภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และได้วิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.957 แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้จริง จากนั้นนำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์ โดยผ่านการนำเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และทำหนังสือเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

**5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยจัดทำเอกสารขออนุมัติหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย แล้วดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นประชากรในการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form จำนวน 244 ฉบับ โดยใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถามข้อมูลจำนวน 30 วัน โดยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้

**5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล** 1) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หา



ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index:  $PNI_{\text{modified}}$ ) โดยจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

## 6. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.219, SD = 0.702$ ) ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.224, SD = 0.707$ ) ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.222, SD = 0.714$ ) และขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.211, SD = 0.684$ ) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.564, SD = 0.544$ ) ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.583, SD = 0.539$ ) ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.556, SD = 0.546$ ) และขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.552, SD = 0.546$ )

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.421$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.425$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.434$ ) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.418$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.422$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.436$ ) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด และขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การประเมินผล ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.414$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การประเมินผลการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.417$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า การตระหนักรู้ในตนเอง ( $PNI_{\text{Modified}} = 0.432$ ) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยมีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหาร  
วิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความ  
คล่องตัวในการเรียนรู้

| การบริหารวิชาการ         |  | ประเด็น                            | ความคล่องตัวในการเรียนรู้  |   |                                    |                             |                          | PNI <sub>Modified</sub> รายชื่อย่อย | PNI <sub>Modified</sub> เดี่ยว |
|--------------------------|--|------------------------------------|----------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
|                          |  |                                    | ความคล่องตัว<br>ด้านการคิด | ความคล่องตัว<br>ด้านการมีส่วนร่วมผู้เรียน | ความคล่องตัว<br>ด้านการเปลี่ยนแปลง | ความคล่องตัว<br>ด้านผลลัพธ์ | การตระหนักรู้<br>ในตนเอง |                                     |                                |
| 1. การพัฒนา<br>หลักสูตร  | 1.1 การกำหนดผลลัพธ์<br>การเรียนรู้ที่พึงประสงค์<br>ของผู้เรียน | D                                  | 3.21                       | 3.23                                      | 3.19                               | 3.22                        | 3.21                     | .422                                | .418<br>(2)                    |
|                          |  | I                                  | 4.57                       | 4.58                                      | 4.59                               | 4.54                        | 4.57                     |                                     |                                |
|                          |  | PNI <sub>Modified</sub><br>(ลำดับ) | (3)                        | (4)                                       | (1)                                | (5)                         | (2)                      |                                     |                                |
|                          | 1.2 การกำหนดโครงสร้าง<br>รายวิชาในหลักสูตร                     | D                                  | 3.20                       | 3.21                                      | 3.21                               | 3.21                        | 3.22                     | .414                                |                                |
|                          |  | I                                  | 4.55                       | 4.52                                      | 4.55                               | 4.53                        | 4.54                     |                                     |                                |
|                          |  | PNI <sub>Modified</sub><br>(ลำดับ) | (1)                        | (4)                                       | (2)                                | (5)                         | (3)                      |                                     |                                |
| 2. การจัด<br>การเรียนรู้ | 2.1 การจัดกิจกรรม<br>การเรียนรู้                               | D                                  | 3.23                       | 3.23                                      | 3.21                               | 3.23                        | 3.22                     | .425                                | .421<br>(1)                    |
|                          |  | I                                  | 4.59                       | 4.61                                      | 4.59                               | 4.57                        | 4.59                     |                                     |                                |
|                          |  | PNI <sub>Modified</sub><br>(ลำดับ) | (4)                        | (2)                                       | (1)                                | (5)                         | (3)                      |                                     |                                |
|                          | 2.2 การจัดกิจกรรม<br>เสริมหลักสูตร                             | D                                  | 3.27                       | 3.23                                      | 3.23                               | 3.24                        | 3.21                     | .416                                |                                |
|                          |  | I                                  | 4.59                       | 4.59                                      | 4.58                               | 4.57                        | 4.57                     |                                     |                                |
|                          |  | PNI <sub>Modified</sub><br>(ลำดับ) | (5)                        | (2)                                       | (3)                                | (4)                         | (1)                      |                                     |                                |
|                          | 2.3 การจัดบรรยากาศ<br>สภาพแวดล้อม สื่อ<br>และแหล่งเรียนรู้     | D                                  | 3.21                       | 3.21                                      | 3.20                               | 3.24                        | 3.23                     | .424                                |                                |
|                          |  | I                                  | 4.57                       | 4.58                                      | 4.59                               | 4.57                        | 4.58                     |                                     |                                |
|                          |  | PNI <sub>Modified</sub><br>(ลำดับ) | (3)                        | (2)                                       | (1)                                | (5)                         | (4)                      |                                     |                                |
| 3. การ<br>ประเมินผล      | 3.1 การประเมินผล<br>การเรียนรู้                                | D                                  | 3.22                       | 3.25                                      | 3.21                               | 3.22                        | 3.21                     | .417                                | .414<br>(3)                    |
|                          |  | I                                  | 4.54                       | 4.57                                      | 4.59                               | 4.52                        | 4.59                     |                                     |                                |
|                          |  | PNI <sub>Modified</sub><br>(ลำดับ) | (3)                        | (5)                                       | (2)                                | (4)                         | (1)                      |                                     |                                |
|                          | 3.2 การประเมินผล<br>การใช้หลักสูตร                             | D                                  | 3.21                       | 3.28                                      | 3.21                               | 3.22                        | 3.21                     | .412                                |                                |
|                          |  | I                                  | 4.57                       | 4.53                                      | 4.56                               | 4.54                        | 4.56                     |                                     |                                |
|                          |  | PNI <sub>Modified</sub><br>(ลำดับ) | (1)                        | (5)                                       | (3)                                | (4)                         | (2)                      |                                     |                                |



## 7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร และการประเมินผล มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ โดยจำแนกตามลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการข้างต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

**7.1 ด้านการจัดการเรียนรู้** เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่ามีมีความต้องการจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนมากที่สุด ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม ผู้ที่มีความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลงจึงจะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาวะใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zimmerman & Schunk (2011) ที่กล่าวว่า การปรับตัวเป็นทักษะสำคัญสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้เรียน โดยการปรับตัวช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหา รับมือกับความสับสน และจัดการกับอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การปรับตัวยังช่วยเสริมสร้างทักษะทางสังคม โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการสื่อสารและทำงานร่วมกันกับผู้อื่น นอกจากนี้ การปรับตัวยังช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยผู้เรียนจะต้องปรับตัวเพื่อเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหา และทำงานกับข้อมูลในรูปแบบที่ซับซ้อน โดยการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการปรับตัวและพัฒนาความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ที่ใช้กิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา (Problem-based learning, PBL) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนคิดอย่างสร้างสรรค์และวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเพื่อแก้ไขปัญหาจริง กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมมือ (Collaborative Learning) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิด และเรียนรู้จากกันและกัน และกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง (Experiential Learning) เช่น การฝึกงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงและพัฒนาทักษะในการปรับตัวและทักษะการแก้ปัญหา (Hmelo-Silver et al., 2007; Kolb, 2014; Lave & Wenger, 1991)

การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการปรับตัวและพัฒนาความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การเรียนรู้ต้องเปลี่ยนไปจากแบบเดิม ผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างสรรค์ การสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่สร้างสรรค์ นวัตกรรม และสนับสนุนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งข้อมูล และประสบการณ์ต่าง ๆ ผ่านการสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนหรือองค์กรภายนอก เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา เอกราช ล้อแก้ว และ สมใจ สืบเสาะ (2565) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนใน



กลุ่มโรงเรียนไชยราชช่วงแรก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอน และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ และมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความสามารถเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

**7.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร** เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 นั้น มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องดำเนินการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และประสิทธิผลของผู้เรียนกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต สอดคล้องกับรายงานของ Organisation for Economic Co-operation and Development (2019) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา ทักษะทางสังคมและอารมณ์ และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงานและสังคมในอนาคต จะเห็นได้ว่าการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบการเรียนรู้ในทุก ๆ ระดับการศึกษา ซึ่งการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้จะเป็นเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ช่วยผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและออกแบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับนิยามของศิริ ถีอาสนา และ เฉลิมเกียรติ ถีอาสนา (2565) ที่กล่าวว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน คือ ผลของการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดผู้เรียน ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม หรือการปฏิบัติ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ถูกกำหนดขึ้นมานั้นจะเป็นตัวชี้วัดและตัวกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ครูและผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรโดยตรง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบองค์รวมที่สามารถนำไปใช้งานได้ สถานการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างความคล่องตัวในการเรียนรู้ และความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียน รวมถึงต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ด้วย การวางแผนและประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2558) ที่กล่าวว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องเน้นการเรียนรู้และปรับตัวให้สามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง

**7.3 ด้านการประเมินผล** เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การประเมินผลการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า การตระหนัก



ในตนเองมีความต้องการจำเป็นสูงสุด จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่ามี ความต้องการจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาการประเมินผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อให้การประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สามารถประเมินความก้าวหน้าและปัญหาที่ต้องแก้ไขของผู้เรียนได้ อีกทั้งสามารถวัดพัฒนาทางบุคลิกภาพได้ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ร่วมกัน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม หรือแม้แต่การตระหนักรู้ ในตนเองของผู้เรียนที่ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่ามี ความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านการประเมินผล ซึ่งจากผล การศึกษาของ อัญชลี คล้ายขำ และคณะ (2564) ที่กล่าวถึงสภาพปัญหาของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเดิมบาง นางบวช (วัดท่าช้าง) ที่พบว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ของผู้เรียนขาดความเป็นตัวของตัวเอง ขาดความมั่นใจ ในตัวเอง ไม่รู้ว่าตนเองชอบทำหรือไม่ชอบทำอะไร และไม่รู้ว่าตนเองถนัดหรือไม่ถนัดเรื่องใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็น พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนยังขาดการตระหนักรู้ในตนเอง ดังนั้น การประเมินการตระหนักรู้ในตนเอง ของผู้เรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพและการพัฒนาสมรรถนะที่จะช่วยเตรียมพร้อม ผู้เรียนให้เข้าสู่สังคมและตลาดแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และช่วยให้พวกเขาจะรู้ว่าจะต้องปรับปรุงอย่างไรเพื่อเติบโตและพัฒนาตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Flavian (2016) ที่กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็น องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ผู้เรียนที่ตระหนักรู้ในตนเองจะสามารถตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจ และจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จัดการเวลา แก้ปัญหา และเรียนรู้จากความผิดพลาดได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ อรพรรณ นาเพ็ชร และคณะ (2560) ที่กล่าวถึงการรับรู้ประโยชน์ของการตระหนักรู้ของตนเองของนักศึกษาพยาบาล โดยนักศึกษาที่มีความ ตระหนักรู้ในตนเองจะมีความเข้าใจอารมณ์ของตัวเองมากขึ้น ทำให้สามารถควบคุมตัวเองได้ ตลอดจนรู้ จุดด้อยของตัวเอง และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเหตุผล

การประเมินการตระหนักรู้ในตนเองของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและเข้าใจตนเองได้มากขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประเมินตนเองของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการประเมินตนเอง รวมถึงการพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์และประเมินตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนติดตามและประเมินความก้าวหน้า ของตนเอง และส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ถูกต้อง และเหมาะสมตามความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงผลและพัฒนา ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ McMillan and Hearn (2008) ที่กล่าวว่า การประเมิน ตนเองของผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาแรงจูงใจของผู้เรียนที่แข็งแกร่งขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนที่สูงขึ้น ผู้เรียนได้รับโอกาสในการประเมินประสิทธิภาพของตนเองจะมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น และทราบถึงความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งสามารถทำได้โดยการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน เปิดโอกาส ให้มีการประเมินและข้อเสนอแนะจากเพื่อน และพัฒนาเกณฑ์หรือรายการตรวจสอบสำหรับการประเมินตนเอง พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมในห้องเรียนเชิงบวก และสนับสนุนให้ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง อันจะนำไปสู่แรงจูงใจและความสำเร็จที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการเตรียมตัวที่ดีขึ้นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการสอน และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ และมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความสามารถเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลงมีความต้องการจำเป็นสูงสุด

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบองค์รวมที่สามารถนำไปใช้งานได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างความคล่องตัวในการเรียนรู้ และความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียน รวมถึงต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ด้วย การวางแผนและประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นสูงสุด

8.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการประเมินตนเอง รวมถึงการพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์และประเมินตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนติดตามและประเมินความก้าวหน้าของตนเอง และส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่ถูกต้องและเหมาะสมตามความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงผลและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินผล เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การประเมินผลการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของความคล่องตัวในการเรียนรู้ พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีความต้องการจำเป็นสูงสุด

### 8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ เนื่องจากความคล่องตัวในการเรียนรู้เป็นความสามารถและความกระตือรือร้นของแต่ละบุคคลในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาใหม่ในสถานการณ์ใหม่ ๆ แล้วนำมาปรับใช้ให้ได้ผลอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการจะปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียน

8.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเครื่องมือและแนวทางการวัดและประเมินผลความคล่องตัวในการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากการประเมินความคล่องตัวนั้นจะทำให้ครูทราบถึงความถนัดและความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนได้ นอกจากนี้การประเมินความคล่องตัวยังช่วยให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ และมีสมรรถนะในการแก้ไขปัญหา



## 9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ผู้เรียนมีความคล่องตัวในการเรียนรู้ สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นและรวดเร็ว ในสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในเรียนรู้ มองหาโอกาสที่จะก้าวหน้า มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เปิดใจรับฟังความเห็นผู้อื่น รู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และเป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

9.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคล่องตัวในการเรียนรู้

9.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และวัดประเมินผลตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้

9.4 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสังกัด

9.5 กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้มาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความคล่องตัวในการเรียนรู้ของผู้เรียน



### บรรณานุกรม

- นันทนันท์ สุขชาติตระกูล, ไพโรภ รัตนชูวงศ์, พูนชัย ยาวีราช, และสมบุรณ์ อริยา. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ ที่เสริมสร้างทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(32), 224-230.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. *Walailak Journal of Learning Innovations*, 1(2), 3-14.
- ศิริ ถีอาสนา และเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา. (2565). ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตามนโยบายแห่งรัฐด้านการจัดการอาชีวศึกษา. *Vocational Education Central Region Journal*, 6(1), 1-9.
- ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2564). *ผลการประเมิน PISA 2018 การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์*. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรวรรณ นาเพ็ชร, กชกร พลบุตร, กชวรรณ เหลาทอง, กมล เหมอ่อน, กนกพร มรัตน์ไพร, กนกอร นิพขันธุ์, กรรภิรมย์ สีหะวงษ์, กัญจนภรณ์ หอมชื่น, และทศา ชัยวรรณวรรต. (2560). การตระหนักรู้ในตนเองและการรับรู้ประโยชน์ของการตระหนักรู้ในตนเองของนักศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี. *Journal of Ratchathani Innovative Health Sciences*, 2(2), 60-73.
- อัญชลี คล้ายขา, ปิยะนันท์ หิรัณย์โชติธร, และชลธิศ สามีโต. (2564). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองของเด็กปฐมวัย. *Journal of Education Rajabhat Maha Sarakham University*, 18(3), 195-207.
- เอกราช ล้อแก้ว และสมใจ สืบเสาะ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในทัศนะของผู้ปกครองนักเรียน ในกลุ่มโรงเรียนไฮยาราชช้างแรกกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 10(1), 76-86.
- Burke, W. W., & Hoff, D. F. (2017). *Learning agility: The key to leader potential*. Tulsa, OK.
- Flavian, H. (2016). Towards teaching and beyond: Strengthening education by understanding students' self-awareness development. *Power and Education*, 8(1), 88-100.
- Gochman, I., & Storfer, P. (2014). Talent for tomorrow: Four secrets for HR agility in an uncertain world. *People and Strategy*, 37(2), 24.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). *Learning agility: The impact on recruitment and retention*. Springer.
- Hmelo-Silver, C. E., Duncan, R. G., & Chinn, C. A. (2007). Scaffolding and achievement in problem-based and inquiry learning: a response to Kirschner, Sweller, and Clark (2006). *Educational psychologist*, 42(2), 99-107.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.



- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge university press.
- McMillan, J. H., & Hearn, J. (2008). Student self-assessment: The key to stronger student motivation and higher achievement. *Educational horizons*, 87(1), 40-49.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. OECD Education Working Papers.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *21st Century Learning: Research, Innovation and Policy*. O. E. W. Papers.
- Zimmerman, B. J., & Schunk, D. H. (2011). *Handbook of self-regulation of learning and performance*. Routledge/Taylor & Francis Group.



การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา 5MSG MODEL ในการพัฒนาสมรรถนะ  
การจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา  
The development of school administration model 5MSG for development of  
teacher competency in learning management for raise the level of learning  
achievement of Phoo Wittaya School

อังคณา คำสิงห์นอก<sup>1\*</sup>  
Angkana Khumsingnok  
โรงเรียนภูวิทยา  
Phoo Wittaya school

(Received 30/04/2024, Revised 23/05/2024, Accepted 24/05/2024)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะ  
การจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา 2) พัฒนารูปแบบการบริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ทดลองใช้  
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
และ 4) ศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา  
(Research and Development) แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 (R<sub>1</sub>) ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหาร  
และพัฒนา หาข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 43 คน และ  
ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ระยะที่ 2 (D<sub>1</sub>) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจั  
ดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้  
ความเหมาะสม และความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ระยะที่ 3 (R<sub>2</sub>) ทดลองใช้รูปแบบการบริหาร  
สถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) จำนวน 2 ภาคเรียน  
ผู้เข้าร่วมประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 43 คน และนักเรียน 730 คน ระยะที่ 4 (D<sub>2</sub>) การประเมินความ  
พึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาและเผยแพร่รูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้กลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหาร 1 คน  
ครูผู้สอน 43 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 คน เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน  
คุณภาพของรูปแบบ และแบบสอบถามความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่  
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการสรุปข้อมูลแบบอุปนัย  
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ปัญหาที่พบโดยส่วนใหญ่ คือครูขาดความ  
ตระหนักในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยและหลากหลาย อีกทั้งไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผล

<sup>1</sup> ผู้อำนวยการโรงเรียนภูวิทยา, E-mail Address : ang\_khum@hotmail.com

\* Corresponding Author



ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แนวทางการพัฒนาควรมีการใช้หลักการบริหารเชิงระบบที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะครูและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องและความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก โดยมีพัฒนาการที่สูงขึ้นร้อยละ 9.31 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ปีการศึกษา 2565 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในระดับดีเยี่ยม เพิ่มขึ้นสูงชันจากปีการศึกษา 2564

4. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** รูปแบบการบริหารสถานศึกษา, การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, 5MSG MODEL

### Abstract

The objectives of this research were to 1) study (the current conditions), problems, and guidelines for management and development of the teacher competency in learning management to raise the level of learning achievement of Phoo Wittaya School; 2) develop a school administration model that affects the development of the teacher competency in learning management to raise the level of learning achievement; 3) implement the developed school administration model; and 4) study the satisfaction toward the developed school administration model. The Research and Development (R&D) methodology was divided into 4 phases as follows: Phase 1 (R<sub>1</sub>): study (the current conditions), problems, and guidelines for management and development through qualitative data using interviews. The key informants consisted of one administrator, 43 teachers, and 10 experts. Phase 2 (D<sub>1</sub>): develop school administration model that affects the development of teacher competency in learning management (to raise the level of) students learning achievement of Phoo Wittaya School. The evaluation included Model's utility, feasibility, propriety and accuracy by 9 experts. Phase 3 (R<sub>2</sub>): implement the school administration model using Participatory Action Research two semesters. The participants consisted of 1 school administrators, 43 teachers, and 730 students. Phase 4 (D<sub>2</sub>): evaluate satisfaction toward the developed school administration model. The target group consisted of 1 administrator, 43 teachers, and 13 member of the basic education school committee. The research tools consisted of the interview form, the model quality assessment form, and the satisfaction questionnaire. Quantitative data analysis used the descriptive statistics including frequency, percentage, mean (*M*), and standard deviation (*SD*). Qualitative data were analyzed by using content analysis and inductive summarization.

The results of the research are summarized as follows:



1. The state of problems of teacher competency in learning management is predominantly attributed to a lack of awareness among teachers regarding contemporary and diverse teaching methodologies. Moreover, resistance to change impedes the efficacy of learning achievement. A systematic management approach focusing on continuous development of both teachers' and students' competencies is essential for addressing this challenge.

2. The developed model of school educational administration that affects the development of teacher competency in learning management to raise the level of learning achievement, was at the highest level of utility, feasibility, propriety, and accuracy.

3. The development of teacher competency in learning management found that the teacher competency in learning management was at a high level, with 9.31%. In the academic year 2022, students' levels of learning achievement, desired characteristics and the competencies were rated from good to excellent level, increased showing an from the academic year 2021.

4. The evaluation of satisfaction toward the developed model of school administration found that overall was at the highest level.

**Keywords:** School Administration Model, Teacher Competency Development in Learning Management, Learning Achievement, 5MSG MODEL

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายหลักของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในฐานะของพลเมืองโลก คือ การพัฒนาความรู้ความคิด สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงในลักษณะการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในสังคม การเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ที่เน้นองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพเศรษฐกิจ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560 - 2579) คือ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักของกระทรวงศึกษาธิการ (2553) คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต และยังสอดคล้องกับสมรรถนะทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิด 3R ได้แก่ สามารถอ่านออกได้ (reading) สามารถเขียนเพื่อการสื่อสาร (writing) มีทักษะการคำนวณ (arithmetic) และ 8C ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างมีวิจารณ์ญาณและสามารถแก้ปัญหาได้ (Critical thinking and problem solving) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม (Creativity and innovation) ความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding) ความสามารถในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership) ทักษะในการสื่อสารข้อมูล และการรู้เท่าทันสื่อ (Communication information and media literacy) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และความเข้าใจในเทคโนโลยี (Computing and IT literacy) ทักษะด้านอาชีพและความสามารถในการเรียนรู้ (Career and learning skills) ความมีเมตตา กรุณา มีคุณธรรม รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมไปถึงการมีระเบียบวินัย (Compassion) (พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแผนในการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับและครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา มีการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือมีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้องให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนทุกชั้นตอน มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยกำหนดมอบหมายผู้รับผิดชอบ และให้ครูนำไปสู่การปฏิบัติ



ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดภาพความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และต้องส่งเสริมครูให้เข้าศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ประชุม เผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์การทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนามีการรายงานผลการพัฒนา และนำผลการพัฒนาไปปรับปรุง ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาความสามารถของครู เพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น เหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถสนองตอบการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (พิทยธา ชนะพันธ์, 2561)

สภาพปัญหาที่พบจากการรายงานผลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพของโรงเรียนภูวิทยา (2563) พบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยการปฏิบัติจริงตามศักยภาพของผู้เรียน เลือกลงใช้เทคนิค วิธีการหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งต้องบูรณาการทักษะด้านต่าง ๆ ด้วย และจากผลรายงานการประกันคุณภาพภายนอก ผลการประเมิน SAR ภายใต้อาณัติของ COVID – 19 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี แต่มีจุดควรพัฒนาที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถนำไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้ โดยสร้างความตระหนักให้ครูได้เห็นประโยชน์และความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา แต่ในทางกลับกันถ้าโรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือนำไปใช้แก้ไขได้ไม่ตรงจุด ซึ่งส่งผลทำให้กระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารขาดประสิทธิภาพ ครูผู้สอนไม่ได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

จากการศึกษาสภาพปัญหาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำทฤษฎีระบบ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีขั้นตอนชัดเจนและเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า 2. กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1) การวางแผนและการวิเคราะห์องค์กร (Swot Analysis) 2.2) การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) 2.3) การลงมือปฏิบัติและการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล (Supervision) 2.4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในฐานะโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) 2.5) การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Sustainability) 3. ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ 3.1) ครูดีมีคุณภาพ 3.2) ผู้เรียนดีมีคุณภาพ 3.3) ผู้บริหารดีมีคุณภาพ 3.4) โรงเรียนดีมีคุณภาพ และ 3.5) องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และ 4. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีปฏิสัมพันธ์กันมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา และสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาครูซึ่งมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เป็นครูมืออาชีพที่มีทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น



## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

2.3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

2.4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1 (R<sub>1</sub>)** ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนภูววิทยา

1.1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียน ภูววิทยา จำนวน 43 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งหมด 44 คน

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนภูววิทยา ซึ่งเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์สภาพปัญหา การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนภูววิทยา

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนภูววิทยา โดยจัดประชุมผู้บริหารและครูทั้งโรงเรียน ชี้แจงทำความเข้าใจ และขอความร่วมมือจากครูในการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการสัมภาษณ์เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เพื่อสรุปประเด็นสภาพปัญหาทั้งหมด เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.2 ศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

1.2.1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญการบริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และเพื่อขออนุญาตหมาย วัน เวลา ในการสัมภาษณ์ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวันเวลาที่กำหนด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เพื่อสรุปประเด็นแนวทางการบริหาร และพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยาทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



**ระยะที่ 2 (D<sub>1</sub>)** พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา

2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา

2.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษานแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ 2) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการเรียนการสอน 6) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน 7) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการการศึกษา เอกสาร และงานวิจัย โดยวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ได้ออกแบบไว้

2.2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา ที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างเป็นร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา ซึ่งองค์ประกอบหลักจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ และ 5) ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ พร้อมตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ พร้อมตัวบ่งชี้ของแต่ละด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ 3) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

2.3 ตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา

2.3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารสถานศึกษา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล การศึกษา จำนวน 9 คน ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2565 เพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา แล้วนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของรูปแบบ

2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำรูปแบบมาตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการดำเนินการจัดทำคู่มือการสนทนากลุ่ม สำหรับผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและผู้ร่วมสนทนากลุ่ม เครื่องบันทึกเสียง วิดีโอ และสมุดบันทึกเพื่อใช้ในการบันทึกการสนทนา โดยมีผู้ช่วยวิจัยเป็นผู้บันทึกการสนทนา และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น

2.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)



### 2.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหาและการสรุปข้อมูลแบบอุปนัย

**ระยะที่ 3 (R<sub>3</sub>)** ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

3.1 ใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา ผ่านกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) ผู้วิจัยได้นำรูปแบบฯ ไปใช้กับครูโรงเรียนโรงเรียนภูววิทยา ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โดยดำเนินการตั้งขั้นวางแผน (Plan) ดำเนินการโดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนร่วมกันนำนโยบาย และแนวทางการบริหารที่ต้องการจะพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มาวางแผน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับครู เพื่อให้ครูเกิดความตระหนัก ที่จะร่วมพัฒนาความสามารถของตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการจัดการเรียนรู้ ขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติ (Act) ดำเนินการโดยครูนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล (Observe) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศที่ได้รับมอบหมายจัดทำปฏิทิน และออกนิเทศอย่างต่อเนื่อง ขั้นการสะท้อนผล (Reflect) เปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ครูได้นำเสนอผลการปฏิบัติงานของตนเองจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เป็นเลิศมาขยายผล

3.2 ติดตามผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

3.2.1 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประเมินโดยคณะกรรมการนิเทศชั้นเรียน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ 1 คน หัวหน้างานนิเทศภายใน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และผู้วิจัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 คน (ประเมินครู 1 คน) ซึ่งมีการนิเทศครูผู้สอน จำนวน 43 คน

3.2.1.1 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ครู จำนวน 43 คน ที่จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนภูววิทยา ในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษา 2565

3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนภูววิทยา ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) เท่ากับ 0.93

3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเองในภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 43 ฉบับ ได้ตอบกลับมาจำนวน 43 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เป็นรายข้อและภาพรวมแล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์

**ระยะที่ 4 (D<sub>4</sub>)** การประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูววิทยา

4.1 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ครู 43 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่รวมผู้วิจัยและตัวแทนครู)



4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภู่วิทยา เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, 109) ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อสิ้นสุดการจัดการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โดยผู้วิจัยส่งลิงก์แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภู่วิทยาให้แก่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนภู่วิทยาเพื่อเข้าระบบในการทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ ในช่วงระหว่างวันที่ 1 –15 เมษายน พ.ศ. 2565

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) แล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ คะแนน 4.51–5.00 หมายถึง มากที่สุด คะแนน 3.51–4.50 หมายถึง มาก คะแนน 2.51–3.50 หมายถึง ปานกลาง คะแนน 1.51–2.50 หมายถึง น้อย คะแนน 1.00–1.50 หมายถึง น้อยมาก

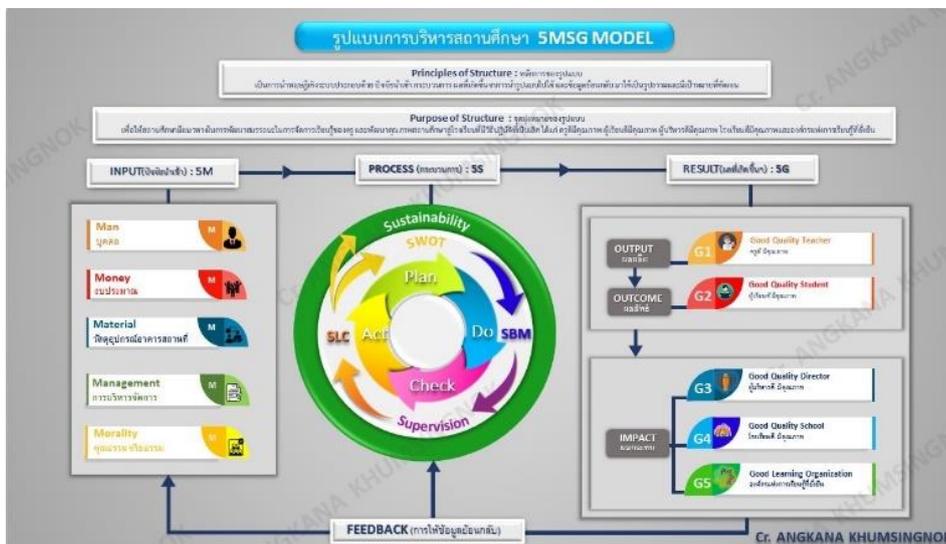
#### 4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภู่วิทยา

4.1.1 สภาพปัญหาการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ปัญหาที่พบโดยส่วนใหญ่ คือครูขาดความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยและหลากหลาย ขาดการส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แนวทางการพัฒนาควรมีการใช้หลักการบริหารเชิงระบบที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะครูและ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภู่วิทยา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรต้องร่วมมือกันวางแผน และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำหลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครู และผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับครู เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักที่จะร่วมพัฒนาความสามารถของตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติในการจัดการเรียนรู้ 2) จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ครูต้องสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม 4) โรงเรียนควรมีแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง 5) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ครูได้นำเสนอผลการปฏิบัติงานของตนเองจากการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเลิศมาขยายผล และผู้บริหารให้การยกย่องชมเชย ภาพความสำเร็จของครูในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

#### 4.2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา ได้ผลดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษา 5MSG MODEL ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา

รูปแบบการบริหารสถานศึกษา 5MSG MODEL ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยาที่ผู้วิจัยพัฒนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

**หลักการของรูปแบบ (Principles of Structure)** เป็นการนำเอาทฤษฎีเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ และข้อมูลย้อนกลับมาใช้เป็นรูปธรรมและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

**จุดมุ่งหมายของรูปแบบ (Purpose of Structure)** เพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาสู่โรงเรียนที่มีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้แก่ ครูดีมีคุณภาพ ผู้เรียนดีมีคุณภาพ ผู้บริหารดีมีคุณภาพ โรงเรียนดีมีคุณภาพ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

**ปัจจัยนำเข้า (INPUT) ประกอบด้วย**

1. ด้านบุคลากร (Man) ได้แก่ 1.1) ผู้บริหาร 1.2) ครูผู้สอน 1.3) ผู้เรียน และ 1.4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนภูวิทยา
2. ด้านงบประมาณ (Money) ได้แก่ 2.1) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และ 2.2) ระดมทรัพยากรจากเครือข่าย
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ (Material) 3.1) วัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ และ 3.2) แหล่งเรียนรู้และการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน
4. ด้านการบริหารจัดการ (Management) ได้แก่ 4.1) วางแผนเตรียมการจัดทำโครงการ 4.2) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม 4.3) ดำเนินโครงการฝึกอบรม 4.4) ประเมินผลโครงการ 4.5) สะท้อนผลการประเมิน 4.6) สรุปผลรายงาน 4.7) ปรับปรุงพัฒนา และ 4.8) เผยแพร่ขยายผล
5. คุณธรรม จริยธรรม (Morality) ได้แก่ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

**กระบวนการ (PROCESS) ประกอบด้วย**

1. การวางแผนและการวิเคราะห์ห้องค์กร (SWOT Analysis)
2. การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)
3. การลงมือปฏิบัติ และการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล (Supervision)
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในฐานะโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community)
5. การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Sustainability)

**ผลที่เกิดขึ้น (RESULT) จากการนำรูปแบบไปใช้**

1. ผลผลิต (Output) ครูดีมีคุณภาพ ได้แก่ สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู
2. ผลลัพธ์ (Outcome) ผู้เรียนดีมีคุณภาพ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
3. ผลกระทบ (Impact) ผู้บริหารดีมีคุณภาพ โรงเรียนดีมีคุณภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (n=9)

| ด้าน                             | <i>M</i>    | <i>SD</i>   | ระดับ            |
|----------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| 1. ความเป็นประโยชน์              | 4.62        | 0.30        | มากที่สุด        |
| 2. ความเป็นไปได้                 | 4.55        | 0.38        | มากที่สุด        |
| 3. ความเหมาะสม                   | 4.64        | 0.31        | มากที่สุด        |
| 4. ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ | 4.71        | 0.17        | มากที่สุด        |
| <b>ภาพรวม</b>                    | <b>4.63</b> | <b>0.16</b> | <b>มากที่สุด</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.63, SD = 0.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ( $M = 4.71, SD = 0.17$ ) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม ( $M = 4.64, SD = 0.31$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ ( $M = 4.62, SD = 0.30$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเป็นไปได้ ( $M = 4.55, SD = 0.38$ )



4.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา

4.3.1 ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยาหลังการทดลองใช้รูปแบบ (n=43)

| สมรรถนะ                                     | ภาคเรียนที่ 1 |      | ระดับ | ภาคเรียนที่ 2 |      | ระดับ | ผลการพัฒนา (ร้อยละ) |
|---|---------------|------|-------|---------------|------|-------|---------------------|
|   | M             | SD   |       | M             | SD   |       |                     |
| 1. การออกแบบหน่วยการเรียนรู้                | 3.89          | 0.43 | มาก   | 4.46          | 0.20 | มาก   | 14.65               |
| 2. ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ | 4.13          | 0.40 | มาก   | 4.42          | 0.23 | มาก   | 7.02                |
| 3. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้            | 4.22          | 0.42 | มาก   | 4.50          | 0.20 | มาก   | 6.63                |
| ภาพรวม                                      | 4.08          | 0.40 | มาก   | 4.46          | 0.17 | มาก   | 9.31                |

จากตารางที่ 2 พบว่า หลังจากทดลองใช้รูปแบบแล้ว คณะกรรมการนิเทศชั้นเรียน จำนวน 5 คน ได้ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 43 คน พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และครูมีพัฒนาการที่สูงขึ้นร้อยละ 9.31 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีพัฒนาการด้านความสามารถในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้สูงขึ้นร้อยละ 14.65 ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นร้อยละ 7.02 และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นร้อยละ 6.63

4.3.2 ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ตารางที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ปีการศึกษา 2564 และ 2565 โดยภาพรวม หลังการทดลองใช้รูปแบบ

| ด้าน  | ปีการศึกษา 2564 | ปีการศึกษา 2565 | ผลการเปรียบเทียบ |
|---|-----------------|-----------------|------------------|
|   | ร้อยละ          | ร้อยละ          |                  |
| ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีถึงดีเยี่ยม (เกรด 3 ขึ้นไป)   | 76.86           | 80.61           | เพิ่มสูงขึ้น     |
| คุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดีถึงดีเยี่ยม (ระดับ 2-3)*     | 90.76           | 96.05           | เพิ่มสูงขึ้น     |
| สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนระดับดีถึงดีเยี่ยม (ระดับ 2-3)* | 93.56           | 96.02           | เพิ่มสูงขึ้น     |

หมายเหตุ : \*เกณฑ์การตัดสิน ระดับ 1 หมายถึง ผ่าน, ระดับ 2 หมายถึง ดี, ระดับ 3 หมายถึง ดีเยี่ยม



จากตารางที่ 3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ปีการศึกษา 2564 นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีถึงดีเยี่ยม ร้อยละ 76.86 ในขณะที่ปีการศึกษา 2565 นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีถึงดีเยี่ยมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 80.61 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่าปีการศึกษา 2564 นักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีถึงดีเยี่ยม ร้อยละ 90.76 ในขณะที่ปีการศึกษา 2565 นักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีถึงดีเยี่ยมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 96.05 ด้านสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน พบว่าปีการศึกษา 2564 นักเรียนที่มีสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในระดับดีถึงดีเยี่ยม ร้อยละ 93.56 ในขณะที่ปีการศึกษา 2565 นักเรียนที่มีสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในระดับดีถึงดีเยี่ยมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 96.02

4.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

**ตารางที่ 4** ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา (n=43)

| รายการ  | ความพึงพอใจ |      | การแปลผล  |
|---|-------------|------|-----------|
|   | M           | SD   |           |
| 1. ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมกันวิเคราะห์และสร้างแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน | 4.71        | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. ผู้บริหารใช้หลักบริหารที่มีความชัดเจน เป็นระบบตามลำดับขั้นตอน สามารถพัฒนาครูสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ได้จริง              | 4.57        | 0.49 | มากที่สุด |
| 3. ผู้บริหารใช้รูปแบบการบริหารเพื่อช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น                            | 4.54        | 0.50 | มากที่สุด |
| 4. ผู้บริหารใช้รูปแบบการบริหารเพื่อช่วยให้ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้   | 4.56        | 0.50 | มากที่สุด |
| 5. ครูมีอิสระในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองและวางแผนการจัดการเรียนรู้  | 4.49        | 0.50 | มาก       |
| 6. ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมงานร่วมแรงร่วมใจ หรือร่วมมือร่วมพลังในการพัฒนาการเรียนจัดการเรียนรู้              | 4.49        | 0.51 | มาก       |
| 7. ผู้บริหาร คณะกรรมการนิเทศชั้นเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ทำให้ความรู้สึกโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูลดลง | 4.54        | 0.50 | มากที่สุด |
| 8. ผู้บริหารส่งเสริมและคอยให้ความช่วยเหลือ พัฒนาและให้ กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ   | 4.59        | 0.49 | มากที่สุด |
| 9. รูปแบบช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้อย่างถูกต้องชัดเจน และเป็นรูปธรรม  | 4.47        | 0.50 | มาก       |
| 10. นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองและกล้าแสดงออกมากขึ้น  | 4.64        | 0.48 | มากที่สุด |
| 11. นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีวินัยในการทำงานมากขึ้น  | 4.52        | 0.50 | มากที่สุด |
| 12. นักเรียนรู้จักสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง  | 4.61        | 0.49 | มากที่สุด |
| 13. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน  | 4.57        | 0.53 | มากที่สุด |
| 14. ผลที่ได้จากการใช้รูปแบบการบริหารครั้งนี้มีความคุ้มค่าต่อเวลา  | 4.50        | 0.50 | มาก       |
| 15. ผลที่ได้จากการใช้รูปแบบการบริหารครั้งนี้มีความคุ้มค่ากับงบประมาณ  | 4.54        | 0.53 | มากที่สุด |
| <b>ภาพรวม</b>   | 4.56        | 0.19 | มากที่สุด |



จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M=4.56, SD=0.19$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมวิเคราะห์และสร้างแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M=4.71, SD=0.45$ ) รองลงมา คือ นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองและกล้าแสดงออกมากขึ้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.64, SD = 0.48$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รูปแบบช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเป็นรูปธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $M=4.47, SD=0.50$ )

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูพานวิทยา ปัญหาที่พบโดยส่วนใหญ่ คือครูขาดความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยและหลากหลาย ขาดการส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แนวทางการพัฒนาควรมีการใช้หลักการบริหารเชิงระบบที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะครูและผู้นับอย่างต่อเนือง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรต้องร่วมมือกันวางแผน และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งโรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา และปรับปรุง จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ครูได้นำเสนอผลการปฏิบัติงานของตนเองจากการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเลิศมาขยายผลการจัดการเรียน สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีการการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธยา ชนะพันธ์ (2561) ที่ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ทักษะการช่วยเหลือตนเองสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย พบว่า แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การวางแผน ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน 2) การปฏิบัติตามแผน ควรมีการดำเนินกิจกรรมด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและผู้ร่วมกิจกรรม 3) การตรวจสอบ ควรมีการทบทวนวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษา ด้วยการกำหนดวิธีการ และประเด็นที่จะตรวจสอบให้ชัดเจน 4) การปรับปรุงแก้ไข ควรมีการส่งเสริมให้มีการนำเสนอวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษาทุกครั้ง

5.2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูพานวิทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากได้พัฒนาจากการวิเคราะห์และศึกษาสภาพปัญหา การจัดการเรียนรู้ของครูตลอดจนสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบของศิริชัย กาญจนวาสี (2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ (2564) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ โดยเริ่มจากศึกษาสภาพและ



ความต้องการ ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ร่างรูปแบบแล้วนำร่างรูปแบบนั้น เข้าที่ประชุมกลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับรูปแบบว่ามีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ แล้วนำรูปแบบไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ จำนวน 83 คน โดยดำเนินการตามขั้นตอนตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ นิเทศและให้คำปรึกษา และสะท้อนคิดและพัฒนา ต่อเนื่อง หลังจากทดลองใช้รูปแบบผลการศึกษาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู หลังการใช้รูปแบบโดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 หลังจากทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแล้วในภาพรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมาก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในปีการศึกษา 2565 เพิ่มสูงขึ้นจากปีการศึกษา 2564 ทุกด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารและคณะครูร่วมกันทบทวนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา มีการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับคณะครู เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน และนำเสนอผลงานที่สะท้อนการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก ภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศชั้นเรียน เพื่อกำกับติดตามแบบ กลายามิตรอย่างต่อเนื่องตามปฏิทินที่กำหนดไว้ และตามกระบวนการนิเทศที่มีคุณภาพตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, 9) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาโดยกระบวนการเดมมิ่ง (Deming Process) มีการรายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นภาคเรียน และสรุปรายงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ชยพล ชงภักดี และจักรพงษ์ พร่องพรมราช (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า หลังการใช้รูปแบบครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด และนฤมล คล้ายริน (2564) ได้พัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลังการใช้รูปแบบครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด และศุวนิดา ภูขำนิ (2564) ได้พัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า ผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

5.4 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารโดยใช้รูปแบบ 5MSG MODEL ที่พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยาเป็นไปอย่างเป็นระบบ ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสุภัทรา ภูษิตรัตนวลี (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงรุกของนักศึกษา กลุ่มทดลองที่อาจารย์จัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่อาจารย์จัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบปกติ และนักศึกษาที่ได้รับการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในภาพรวมอยู่ระดับดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกัญญาพัชญ์



กานต์ภูวนันต์ และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้  
ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21  
อยู่ระดับมากที่สุด

## 6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้  
ของครูผู้สอน ที่มีความเป็นมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่าง ๆ  
ต่อไป

6.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีการ  
วิเคราะห์ข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร และระดับครูผู้สอน เพื่อศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ  
การจัดการเรียนรู้ของครูได้ครอบคลุม เนื่องจากตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูอาจจะมี  
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่า  
โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
หรือไม่ เมื่อมีการเก็บข้อมูลต่างระดับกัน

## 7. ประโยชน์ที่จะได้รับ

7.1 ทำให้ได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยาที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างมี  
ประสิทธิผล

7.2 กระบวนการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้  
ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนภูวิทยา ใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาการ  
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้เต็มตามศักยภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาที่  
ต้องการต่อไป

## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.

(พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้  
ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 1-17.

ชยพล ธงภักดี และจักรพงษ์ พร่องพรมราช. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู  
ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย*, 15(4), 70-83.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.  
*วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 1-9.

นฤมล คล้ายริน. (2564). รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียน  
เทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. *HRD Journal*, 12(2), 58-74.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- พัทธยา ชนะพันธ์. (2561). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ทักษะการช่วยเหลือตนเองสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย (รายงานวิจัย). ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2561). 7 ทักษะของครูยุค 4.0. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 .วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1), 261-271.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2564). ทฤษฎีการประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 10). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ. (รายงานการวิจัย). โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ.
- ศวนิดา ภูขำนิ (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สุภัทรา ภูจิตรัตนาวลี. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. พริกหวานกราฟฟิค.



## Investigating the Learning Behaviours and the Perceptions of Graduate Students towards the Online Intensive English Programme of Sukhothai Thammathirat Open University in Thailand

Sita Yiemkuntitavorn<sup>1\*</sup>

School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

(Received 11/04/2024, Revised 13/05/2024, Accepted 14/05/2024)

### Abstract

The Intensive English Programme at STOU has been an onsite course for years helping students who are required to meet the English proficiency standards for graduation. During the pandemic, the entire course has radically shifted to online platform through MS Teams (for teaching and learning) and Moodle (for evaluating). This paper aims to investigate student's learning behaviors and perceptions of the online learning process. To carry out this study, the 30 students from 2 groups were observed during the classes and the focus group interview was conducted through MS Teams. After observing students' behavior in 4 aspects: 1) online learning tools 2) learning motivation 3) Instructor-students and Students-student interactions 4) English content, some students had technical and Internet issues during the course. Some lacked ~~of~~ motivation and interaction with the instructor and other students. As it is an English language subject, some students who are not familiar with the language and some students with advanced English language skills may not pay much attention in class. Therefore, some of them failed to reach an acceptable level of proficiency in 3 English skills at the end of 4-day course. However, in the focus group interview aimed to explore 3 aspects; 1) the use of learning tools 2) lesson content and supplementary materials and 3) instructors' teaching styles. Students stated that there were advantages of online learning in this course--low costs, convenience, and flexibility, they still encountered difficulties in using the learning tools. The lesson content was challenging; nevertheless, the instructor could effectively teach to ensure understanding of the materials. If there are still students facing limitations in terms of learning tools and facilities, which the university needs to consider, this research suggests that hybrid learning might be a suitable approach for ongoing learning effectiveness for students.

**Keywords:** Online learning, Open University, Learning Behaviours and Perceptions , Intensive English Programme

---

<sup>1</sup> Lecturer, E-mail Address: sita\_1383@hotmail.com

\* Corresponding Author



### Rationale and objectives of the study

Since the pandemic began, much human activity has transitioned online. (Donthu & Gustafsson, 2020; Kramer & Kramer, 2020). Reading the opening statement always brought people flashback to the beginning of the COVID-19 to the day it was lifted up. As an instructor, we cannot deny that the COVID-19 pandemic has also suddenly brought the transformation classroom activities into online and distance learning worldwide. Online learning might not be a brand-new model for distance learning universities around the world, it still affected students and some on-site activities especially the activities that need a lot of interaction between teachers and students and active participation and learning of the students. There are numbers of on-site activities in distance learning universities, and intensive English course for graduated students is one of those activities since they need to practice all 4 English language skills including English structures in order to pass the English language test to meet the university graduation requirement.

With reference to Sukhothai Thammathirat Open University (STOU) Announcement on the English language proficiency examination scores regulations for the applicants in Ph.D. Program and master's degree Program B.E. 2565 (2022), the examination scores must not exceed more than 2 years since the report date until the announcement of exam results having score of B1 level in the CEFR framework (Common European Framework of Reference for Language) for master's degree Program and B2 level in the CEFR framework for Ph.D. Program. Students who can be able to pass the exam on their own can submit their result directly to the university; while students who do not have English score or have unacceptable score, can attend the university Intensive English course. Normally, STOU provides a 4-day English intensive course for graduated students at the university campus in Nonthaburi province. They will study English structure on day 1, listening- speaking skill on day 2 and reading skill on day 3 and writing skill including examination on day 4. COVID-19 impacted the university Intensive English course forced an abrupt switch to online learning. The course team had to organize the online course and made use of educational technologies to provide education at a distance; Microsoft Teams offering real-time online interactive classes, and Moodle offering examination platform. However, it is still a 4-day course but the speaking and writing skills were removed according to the time limitation. The researcher once did the informal survey exploring students 'perceptions of the learning process that took place over that period of time with no face to face education at all during the pandemic. Students were satisfied at average of 4.01. The research also asked their opinion towards the course. They mentioned they concerned a lot about using MS teams and Moodle in the course along with the internet connection at their place even though they adapt quickly to the sudden changes, learning and taking the online examination.



Although, Barbour and Reeves (2009) mentioned that the benefits of online schooling could be classified into five main areas: expanding educational access, providing high-quality learning opportunities, improving student outcomes and skills, allowing for educational choice, and achieving administrative efficiency. However, during the sudden changes, almost all the global activities have been paralyzed especially the education systems, technology had to play a major role in the sudden shift that has happened, and it provided a solution to the learners who are unable to access the traditional schooling due to the present situation (Soni, 2020). As a result of that, instructors had to create the courses all of sudden, decided which online platforms to use, selected the content and designed the new evaluation and measurement, as Hodges et al. (2020) stated due to the huge discrepancies between the normal pedagogical approach to online teaching and that necessitated by COVID-19, some researchers have made a conceptual distinction between the two and labelled the latter “remote teaching”. However, to design a course, instructors have to concern about the context such as students’ learning styles, strategies and method as Brown, A. H., & Green, T. D. (2019) indicated that instructors need to start with an analysis of students’ needs and prior experiences, as well as a range of instructional methods, and strategies are reviewed to find the optimal approach to teaching particular content to the target students. Besides the course content, instructors have to concern about the evaluation as well. Therefore, it might be difficult for instructors with sufficient knowledge or experience for effective online teaching.

Besides those aspects, as Moore (1993) stated that three key classroom interactions are often investigated when trying to understand the factors influencing student engagement: student-student interactions, student-instructor interactions, and student-content interactions. Martin and Bolliger (2018) also mentioned that student-student interactions prevent boredom and isolation by creating a dynamic sense of community and maintaining student engagement, and they were more likely to be engaged if an online course had online communication tools, ice breakers, and group activities. Moreover, teacher presence, feedback, support, time invested, content expertise, information and communications technology skills and knowledge, technology acceptance, and use of technology all can influence the types of interactions students might have with their teachers which would then impact their engagement (Zhu, 2006; Ma et al., 2015; Quin, 2017).

In 2023 the committee, a group of both teaching and non-teaching staff appointed by the President of the university, had reviewed the instruction document and the exam paper of the online intensive English programme which has been particularly used during the pandemic and agreed to improve the quality of them. The committee set up the new document and exam paper and was responsible for quality assurance of examinations to ensure appropriateness of assessment and maintenance of CEFR standards. By passing examinations after learning the Online Intensive English Programme, students must show that they have acquired the specific English skills required for CEFR. The new instruction document



and the examination was initially used in February 2024. The voice of the students would impact on the changes of the instruction. Then the instruction can be delivered effectively by the instructors in the suitable places or through education technology. Therefore, this paper aims to investigate student's learning behaviors on 4 aspects which are 1) online learning tools 2) learning motivation 3) Instructor-students and Student-student interactions 4) English content and then study students' perceptions towards the online learning process in the following aspects: 1) the use of MS Teams for learning, Moodle for the examination, along with the orientation and practice sessions for both tools, 2) lesson content and supplementary materials and 3) instructors' teaching styles.

## Methods

### *Participants*

The participants in the study were 30 students from 2 groups who enrolled in online intensive learning programme of Sukhothai Thammathirat Open University in March and April 2024. They were asked for a permission to observe their behavior during classes and invited to participate in the focus group interview after the end of the course to collect the qualitative data.

### *Materials*

Research tools comprised (1) a behavior observation form and (2) a semi-structured interview form for the focus group interview. The behavior observation form and the interview form were examined by three experts. Their comments were considered of omitting some items of the form and the interview form due to their irrelevance. One pilot interview was conducted, which resulted in some minor changes to the interview guide. The results from the pilot interview are not included in the results.

### *Procedures*

The researchers were observing the students' behavior during 4-day course while they were studying online. Then the researchers interviewed 30 students in a focus group to learn about their perception towards the online learning process. In the focus group interviews, the researcher asked the participants' demographic data to provide general information on their background, then the participants reflected on their own experiences and perceptions towards the online course in three aspects. Two focus group interviews were scheduled in each class via MS Teams with a minimum of 60 minutes and not exceeding 2 hours, and the moderator guided the discussion using a semi-structured interview guide. This guide was prepared based on the research questions. The interviews were not recorded, but the moderator took notes, ensuring that the participants remained anonymized to the university. The researchers analyzed the obtained data and presented as a narrative.



## Results

The result section was divided into 3 sections.

**1. This first section presented the participants' demographic data that provide general information on their background.** The data helped illuminate the data of this study. They identified as female (60%) and male (36.7%) learners between the ages as follows: more than 40 (46.7%), 31-40 years (36.7%), 20-30 years (16.7%). They were mainly from the Central region (43.3%) and southern regions of Thailand (20%), followed by the north east and the north (16.7%) and the east (3.3%), and none of the respondents were from the west. Most of the respondents were Government officers (73.3%), followed by the Private sectors (10%), and business owners (13.3%%).

**2. The second section described student's learning behaviors during the online learning course.** Actually, before the 4-day class, the university always provides the students with the orientation to understand the learning process, the ground rules and the use of MS Teams and Moodle. The orientation normally takes 2-3 hours to practice using the learning tools. However, there are usually some students who cannot understand how to use the online learning tools. They will have the permission to practice and come back for the next round of the course. The learning behaviours of students were described each day ranging from day-one to day-four in 4 aspects which were 1) online learning tools 2) learning motivation 3) Instructor-students and Student-student interactions 4) English content as follows:

### **The first day (English structure part)**

#### **Aspect 1 online learning tools**

Some students had difficulties using MS Teams and Moodle, some of them had internet issue as they live in areas with poor network coverage to fully participate in online studies.

#### **Aspect 2 learning motivation**

One of the main difficulties of online learning during online Intensive English course was students lacked the drive to study and did not focus on the lesson. Some students were generally beyond control and supervision as they still worked and some were in the other meetings or talking to others.

#### **Aspect 3 instructor-student and student-student interactions**

Students seemed very quiet in class; however, the teachers have set one of the ground rules that they have to turn the camera on all time and mute their microphone if they do not have any questions. When they were asked a question, a few students might answer while other kept quiet and waited till they heard their names. However, they didn't talk to other students, asked questions even they knew each other before class. When they had any



questions ranging from learning tools to English content, they usually asked the instructor or STOU Staff.

#### **Aspect 4 English content**

In learning structure, they had to remember and understand the English structure rules as they had different Language levels which typically defined according to the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR). Students who were good at English language could understand faster than others. The instructor needed to teach more than once in class, students with good level of English were bored and did something else. All students in both groups passed the B2 Level exam in the English structure part. Some of them spent the whole 40 minutes of exam time.

#### **The second day (Listening part)**

##### **Aspect 1 online learning tools**

On the second day, students with poor Internet connection were frustrated and found it difficult to keep up with the instructor with constant disturbances. As it is listening part, when there were something happening about the internet connection, students seemed to be worried.

##### **Aspect 2 learning motivation**

At the beginning of day 2, students seemed to be very keen to learn as the instructor informed them that they had to have the correct answers 21 out of 25. The researcher still found some students operated their mobile phone while the teacher played the same record repeatedly, some students were back to their routine duties at works after they understood the content.

##### **Aspect 3 Instructor-student and Student-student interactions**

After passing the first day, the students collaborated better in class. They started voluntarily answering questions and asked questions. They started playing jokes in asking other students during the in-class break and the instructor asked about their general study, careers and some personal questions such as “where are you right not? / what province are you in? what is your major? what does you do?”

##### **Aspect 4 English content**

However, listening was the most difficult task for the students as some were not familiar with English language, they did not listen to English language regularly. Therefore, some of them needed to listen to the conversations more than three times; this might made students who were good at English language bored and stopped paying attention to class. It would be the same situation as the first day. It was the instructor’s duty to revive their interest with the learning strategies, talking to them, playing a joke and asking questions. There were a few students failed in the listening part.



### **The third day (Reading part)**

#### **Aspect 1 online learning tools**

On the third day, students rarely had problems with internet connection and learning tools. They might be familiar with them and there was only MS Teams that they had to use. Mostly they learned by themselves. Then the instructor explained and asked questions.

#### **Aspect 2 learning motivation**

The instructor informed the students that they would receive the reading materials in the morning at 08:30 before class; thus, they were very enthusiastic to read. Moreover, the reading materials in the morning were at A2 and B1 level, they were not complicated, most students were able to read by themselves. On the other hand, they seemed to be reluctant in the afternoon section as the passages were long and difficult (B2 level).

#### **Aspect 3 Instructor-student and Student-student interactions**

As they had to learn 6 passages along with reading techniques, the instructor would call students' names one by one to read, find the main idea and summarize the passages to check their reading comprehension. The researcher heard some feedback during classes, they preferred a group study to study with friends. Some of them may need additional supports to be able to understand the passages. They said they were afraid to make some mistakes in class.

#### **Aspect 4 English content**

Since most of students had never practiced reading strategies, it might be hard for them to answer the question the instructor asked promptly in class. When it came to reading part, students with low level of English could not following or were easily distracted. Most of the time, the instructor had to slow down answer their questions 2-3 times.

### **The fourth day (Exam day)**

There was no teaching on the fourth day. They had to do the exam through Moodle platform. So, the researcher could describe the learning behaviors in only aspect 1 online learning tools. From the observation they seemed very relaxed comparing to the first day; however, they still had some difficulties using Moodle as they couldn't click all buttons to submit their exam.

**3) The third section was the data from the focus group interview towards perceptions of the learning process.** The data were divided into three aspects as follows:

**Aspect 1: The use of MS Teams and Moodle, along with the orientation and practice sessions for both tools.**

Mostly they were very satisfied with the online course. They also agreed on the benefits of online learning ranging from low costs, convenience, and flexibility. Most of them emphasized that online learning platforms, both MS Teams and Moodle, are easy to use.



It might be frustrating at the beginning especially while they were doing the pre-test on the first day, as they were required to press many buttons to submit the exam.

S1 “I never use MS Teams and Moodle before, it is good that the university provide the useful orientation for us”

S4 “I’m not sure if I pressed all the buttons in the Moodle to submit the exam.”

S10 “I have difficulties in listening task as my internet connection is not good.”

S11 “I have difficulties on submitting the exam in Moodle, I think there should be an instruction for students to learn by ourselves.”

Furthermore, online learning course help them save time commuting to the university and save much money. As the online Intensive learning course needs the students to attend the classes synchronously (the exact time of the lecture), most of them are living different places far from the campus; thus, normally they have to travel to Bangkok to stay while studying. (In April, 2024 class, there was one student learning from abroad.) Therefore, the fare, the accommodation cost and the other cost of expenses have to be paid.

S5 “I like it, it saves me time and money, please keep doing it.”

The most obvious concerns among students were a lack of social interaction with their teacher and among friends especially before participating the online class. A few students said they are afraid of English language; so, when they study in the face-to-face classroom, they will be able to make friends in person and help each other during class.

S3 “I can’t catch up while studying online, I can’t ask anyone as I don’t know them all.”

S2 “Sometimes I don’t understand, I’m afraid to ask the teacher, I just go with the flow.”

Moreover, the students emphasized that they faced a set of challenges through online learning; there are some internet issues and computer devices. Some students said they could have problems due to technical issues, internet access and the lack of IT competency. Some of them mentioned that as they were not very good at using computers and the applications; so, they have to ask others to help.

S7 “I am very old, I am not good at using computer and mobile phones. It is very difficult.”

Last but not least, they mentioned about their motivation, some of them admitted that they didn’t initially have a learning motivation and some of them said they still had to go to work while they were studying online English. Therefore, something at work might distract them, they cannot pay a full attention to class at all time.

S6 “I should have submitted a sick leave or an annual leave to the company; so, I could pay full attention in class”

### **Aspect 2: Lesson content and supplementary materials.**

They all mentioned that the lesson content-structure, listening and reading were very difficult. They agreed that if they did the exam by themselves, it would be very difficult for them.



S19: I forget English language that I have learnt when I was young. I am sure I can't do the exam myself. I was shocked once I saw the pretest.

S25: I was worried every day since the first day, the content was very difficult. I felt relieved after taking the exam.

S28: The listening and reading materials are very difficult, Lucky me I pass.

Actually, in the English intensive course, the students won't be provided the document before their class; so, they are always concerned a lot about the supplementary materials. Some of them asked about the supplementary materials in the orientation and how to prepare themselves before their class. However, after the end of the course, they were very satisfied.

S17 "The learning materials given to the students were useful discussion topics but it is hard to read through computer screen as most of them were prohibited to print."

S24 "The instructor had provided materials that were knowledgeable, inspiring, and interesting."

### **Aspect 3: Instructors' teaching styles**

The students had an extensive discussion in this aspect. They had various reasons about teaching methods and instructors' teaching styles as follows:

S1 "Learning activities that instructor applied in the online learning process were varied ranging from question and answer, individual work to dialogue activities but it did not like learning in the classroom environment which the instructor applied other activities such as group presentations, role play, debating and group projects.

S12 "The instructor got a sense of humor, she was very funny; so, I had fun learning."

S27 "The utterances expressed by the instructor had provided useful input, especially in the learning process, namely by helping the students to learn systematically and effectively."

S28 "I am grateful for the instructor's corrections when I'm wrong, particularly when it comes to errors in pronunciation."

### **Discussion**

The discussion section is divided into 2 parts: learning behaviours and perceptions.

1) The instructor observed the students' learning behaviours, some students have learning issues during online classes, those students also reported difficulties in online learning as they never had online experiences and had to change everything at once all of sudden. It is related to Baticulon et al., (2021) he stated that students faced difficulties and challenges adapting to the abrupt and unplanned shift to online learning. In this case, the university and instructors still need to have a laser focus on any particular course to assist students and solve the problems. The university has to concern that the obstacles to fully online learning or distance learning were not only technological and instructional challenges but also social and affective challenges of isolation and social distancing since Joshi et al. (2020) concluded



that the instructional achievement of online learning is debatable because it causes absence of face-to-face relationship among learners, learners and instructors. It is very difficult for the instructor to manage the teaching plan according to the diversity in class. Moreover, the interaction between instructor-students and student-students is still very important in an online learning. Students can help each other discussing and answering questions or even asking questions they do not understand. As Li et al. (2020) clarified that “Internet + teaching” is the information interaction between teachers and students and teaching elements in a specific environment, reflecting the change from one-way to multi-directional interaction. Martin et al., (2018); and Guo et al., (2022). also stated that students’ success on online learning is affected by their interaction of with their teachers and peers. Thus, it is necessary to integrate interactions between instructor-students and student-student to promote learning engagement in online learning platform.

2) From the focus group interview the students were overall satisfied with the online learning and they emphasized that the learning platforms were easy to use. This literally means lots of things 1) students have got training to attend online classes or students might use these platforms before 2) the academic institutions or university may share guideline usage with their students or the university provides orientation for the students before class. In STOU, the university always provides orientation to every course for students to ensure that students won’t have any difficulties while teaching and learning. This is related to Erarlan, A. and Arslan, A. (2020), they did the research on “Online Learning Experiences of University Students in ELT and the Effects of Online Learning on their Learning Practices”. They have stated that students’ experiences in different online courses offered in the English Language Teaching department, either in hybrid form or independent of face-to-face class content as explained previously, revealed that they found it as strength of online learning providing efficiency and individualized learning. Regarding this, participants reported that online learning had positive aspects such as offering time flexibility on the part of the learners. In terms of offering time flexibility, several students reported that online learning contributed to their learning by giving them the chance to tune their timing within their own pace of living.

Thus, the online classroom atmosphere is still an important concern, we do not need our students to increase stress, anxiety and difficulties concentrating before, during and after class. The anxiety and stress can present through students’ behaviors, instructors have to observe and assist when needed. As Hodges et al. (2020) differentiated adequately planned online learning experiences from courses presented online as response to crisis, there are still lots of thing for instructors to work on if they still need to continue teaching the course online. Moreover, instructors still need to observe the behaviors and the perception of students to explore the learning activities that might suit them. When the situation changes, students might change their learning styles especially the students in higher education. Thus, it is true



that students in higher education carry out more various learning activities in the classroom in order to practice their English language skills and to increase their understanding of the learning materials. In the case blended learning might be considered to use as Muhammad, A. A., (2021 mentioned that blended learning aims to combine face-to-face and online settings, resulting in better learning engagement and flexible learning experiences, with rich settings way further the use of a simple online content repository to support the face-to-face classes. It also offers new possibilities to design an innovative teaching model that effectively integrates resources and activities online and traditional classroom offline into dynamic and sustainable teaching and learning experience without limitation of time and space. (Yajie & Jumaat, 2023).

### **Conclusion**

Based on findings and discussion, it can be drawn the conclusions that students' behaviors and perception of students towards online intensive learning. Even though students had little previous experiences with online learning, they adapt quickly learning and taking the online examination. They might still face some limitation and lack of motivation and interaction. It can be said the students had a positive perception towards online intensive English course in 3 aspects. However, there are some difficulties using the learning tools as distance learning students might be familiar with printed materials, they still need to work while they are learning through online platform. It might be true that the COVID-19 pandemic has changed education forever. Nevertheless, a full online learning might work as a temporary alternative due to COVID-19 but it still could not substitute face-to-face learning. The study recommends the university needs to consider the behaviors and the voice of the students. Hybrid learning would help in facilitate a deeper understanding of the material and provide more opportunities for collaboration. Students are totally different some students might watch virtually and then they fully understand it all; while others have to go to the classroom. The study never ends.

### **Recommendations**

Researchers might employ more both quantitative and in-depth qualitative analysis methods to explore the need of students on online Intensive English course what platform they would like to study online, onsite or hybrid learning.

### **Acknowledgement**

First and foremost, I would like to express my sincere gratitude to the School of Educational Studies and Office of graduate Studies. I also would like to extend my sincere thanks to the participants of the study for their contribution to the focus group interview.



## References

- Ashraf, M. A., Yang, M., Zhang, Y., Denden, M., Tlili, A., Liu, J., Huang, R., & Burgos, D. (2021). A systematic review of systematic reviews on blended learning: Trends, gaps and future directions. *Psychology research and behavior management*, 14, 1525–1541. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S331741>
- Barbour, M. K., & Reeves, T. C. (2009). The reality of virtual schools: A review of the literature. *Computers and Education*, 52(2), 402-416.
- Baticulon, R. E., Sy, J. J., Alberto, N. R. I., Baron, M. B. C., Mabulay, R. E. C., Rizada, L. G. T., Tiu, C. J. S., Clarion, C. A., & Reyes, J. C. B. (2021). Barriers to Online Learning in the Time of COVID-19: A National Survey of Medical Students in the Philippines. *Medical science educator*, 31(2), 615–626. <https://doi.org/10.1007/s40670-021-01231-z>
- Brown, A. H., & Green, T. D. (2019). *The essentials of instructional design: Connecting fundamental principles with process and practice*. Routledge. <https://ikhsanaira.files.wordpress.com/2016/05/the-essential-of-instructional-design.pdf>
- Donthu, N. & Gustafsson, A. (2020). Effects of COVID-19 on business and research. *Journal Of Business Research*, 117, 284-289. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.008>
- Erarlan, A. & Arslan, A. (2020), Online Learning Experiences of University Students in ELT and the Effects of Online Learning on their Learning Practices. *Language and Technology*, 2(1), 44-58.
- Guo, C., Shea, P. & Chen, X. (2022). Investigation on graduate students' social presence and social knowledge construction in two online discussion settings. *Education and Information Technologies*, 27, 2751–2769. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10716-8>
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A. (2020, March 27). *The difference between emergency remote teaching and online learning*. EDUCAUSE Review. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Joshi, O., Chapagain, B., Kharel, G., Poudyal, N. C., Murray, B. D., & Mehmood, S. R. (2020). Benefits and challenges of online instruction in agriculture and natural resource education. *Interactive Learning Environments*, 30(8), 1402–1413. <https://doi.org/10.1080/10494820.2020.1725896>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of vocational behavior*, 119, 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>



- Li, X. W., Ye, W. J., and Zhang, Q. H. (2020). Research on the index model of teacher-student interaction behavior in the environment of “internet+teaching”. *Res. High. Educ. Eng.* 3, 157–162.
- Ma, J., Han, X., Yang, J., & Cheng, J. (2015). Examining the necessary condition for engagement in an online learning environment based on learning analytics approach: the role of the instructor. *The Internet and Higher Education*, 24, 26–34. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2014.09.005>
- Martin, F., & Bolliger, D. U. (2018). Engagement matters: student perceptions on the importance of engagement strategies in the online learning environment. *Online Learning*, 22, 205-222. <https://doi.org/10.24059/olj.v22i1.1092>
- Martin, F., Wang, C., & Sadaf, A. (2018). Student perception of helpfulness of facilitation strategies that enhance instructor presence, connectedness, engagement and learning in online courses. *The Internet and Higher Education*, 37, 52–65. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2018.01.003>
- Moore, G.M. (1993). Three types of interaction: New Perspectives. New York: Rout-ledge.
- Quin, D. (2017). Longitudinal and contextual associations between teacher–student relationships and student engagement: A systematic review. *Review of Educational Research*, 87(2), 345–387. <https://doi.org/10.3102/0034654316669434>
- Soni, V. D. (2020, June 18). *Global Impact of E-learning during COVID 19*. SSRN Electronic Journal. <https://ssrn.com/abstract=3630073>
- Sukhothai Thammathirat Open University (STOU). (2022). Announcement on the English language proficiency examination scores regulations. [https://www.stou.ac.th/thai/grad\\_stdy/Masters/EN/2565/DrEN65-1.pdf](https://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Masters/EN/2565/DrEN65-1.pdf)
- Yajie, C., & Jumaat, N. F. B. (2023). Blended learning design of English language course in higher education: A systematic review. *International Journal of Information and Education Technology*, 13(2), 364-372. <https://doi.org/10.18178/ijiet.2023.13.2.1815>
- Zhu, E. (2006). Interaction and cognitive engagement: An analysis of four asynchronous online discussions. *Instructional Science*, 34, 451-480.





## The Influence of the Marketing Mix Social Media and Brand Trust on Housing Estate Purchase Intentions of Customers in Ubon Ratchathani Province, Thailand

Pichyada Pheunpha<sup>1\*</sup>

Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University

(Received 25/06/2024, Revised 13/08/2024, Accepted 13/08/2024)

### Abstract

This research investigated the influence of personal traits, marketing mix, social media, and brand trust on customers of housing estate purchase intentions in Ubon Ratchathani province, Thailand. The quantitative study used the survey methodology to sample the views of 265 house estate customers. A questionnaire with a very high level of reliability was used in this study. The statistics employed were descriptive, ANOVA and multiple regression analysis (MRA). The study result of ANOVA found that difference gender, age, house prices, and house brand were affected to customers' purchase intentions. The MRA results found that personal traits, marketing mix, social media, and brand trust explained 67.4% of the customer purchase intentions of a housing estate. The variables influenced customer purchase intentions: brand trust, marketing mix, and gender, respectively. This study contributes to the existing literature and recommends that housing developers create brand and marketing mix strategies. The marketing mix ensures that a house product is well-positioned, accessible, and appealing to customers, while brand trust reduces perceived risks and fosters loyalty. Together, they play a crucial role in driving customer purchase intentions and long-term business success. They also need to consider the customer gender especially male to promote their business to make the customers interested in, trust, and believe in the quality of the housing estate to purchase in the future.

**Keywords:** Marketing Mix, Social Media, Brand Trust, Purchase Intentions, House Estate

---

<sup>1</sup> Lecturer in the business management department of the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University.  
Email: pichyada.p@ubu.ac.th

\* Corresponding Author



## 1. INTRODUCTION

The housing estate market represents a significant sector in the real estate industry, driven by the aspirations and needs of individuals and families seeking to acquire a place to call home. A house or home is essential for human beings (Hassan et al., 2021). It serves as a shelter, protecting it from the elements and providing a safe place to live. Beyond mere shelter, a house fulfills various needs, such as privacy, security, and a sense of belonging (UCHI.RU, 2024). It also offers a space for individuals to rest, eat, and engage in various activities, contributing to their physical and emotional well-being (Murtaza, 2022). Moreover, according to Maslow's Hierarchy of Needs, housing is considered a basic need, as shelter is a foundation for fulfilling other needs (Flanagan et al., 2019). In summary, a house plays a crucial role in meeting fundamental human needs and is essential for a fulfilling life. The housing estate market is a dynamic sector influenced by various factors that shape customers' purchase intentions.

In recent years, the marketing mix, social media and brand trust have emerged as crucial elements in influencing customers' decisions in the housing market. Social media have revolutionized how companies interact with customers, offering new avenues for marketing communication and brand promotion (Salhab et al., 2023). The influence of social media marketing on purchase intentions has been extensively studied, with research indicating its significant impact on brand image and trust (Ali & Naushad, 2023). Moreover, brand trust plays a critical role in customers' decision-making processes. Customers are more likely to purchase from brands they trust, emphasizing the importance of building and maintaining brand trust in the housing estate market (Prakoso & Dzilkhram, 2019). Understanding the interplay between the marketing mix, social media, and brand trust are essential and urgent for marketers and developers in crafting effective strategies to influence customers' purchase intentions in the housing estate market. By leveraging these factors, companies may enhance their competitive advantage and drive growth in the housing market. Understanding the factors influencing customers' purchase intentions in the housing estate market is crucial for developers, marketers, and policymakers. One key determinant is customer engagement, as engaged customers are more likely to develop a strong affinity towards a brand, leading to a higher likelihood of purchase (Perwira et al., 2024). Social media marketing has emerged as a powerful tool for engaging customers, shaping their perceptions and influencing their purchase decisions (Salhab et al., 2023). Brand trust also plays a vital role in influencing purchase intentions, as customers are more inclined to invest in properties from brands they trust, which creates a sense of reliability and credibility (Wang et al., 2022). Understanding customers' beliefs, preferences and cultural influences is crucial for shaping marketing strategies that resonate with their values and aspirations (Poojary & Kumar, 2024). Factors such as location, price, quality, and the developer's reputation also impact purchase intentions



(Hassan et al., 2021). By exploring these factors, developers and marketers can develop targeted strategies to enhance customers' purchase intentions and drive growth in the housing estate market.

Ubon Ratchathani Province, located in northeastern Thailand, plays a significant role in the region's economy. The province has a diverse economy, with agriculture being a significant sector. In recent years, the province has seen growth in tourism, education, and healthcare industries. Ubon Ratchathani, the provincial capital, is a hub for education and healthcare services, attracting students and patients from neighboring provinces (Nolintha, 2012). The population of Ubon Ratchathani is predominantly rural, with many residents engaged in agricultural activities. As the economy develops and urbanizes, housing is needed to accommodate the increasing population and workforce. Population and workforce have increased the demand for residential properties, including houses and apartments (CEIC Data, 2017). To meet the population's housing needs, developers in Ubon Ratchathani are focusing on providing affordable housing options that cater to the needs of the local labor force and also include developing housing estates that offer amenities such as schools, healthcare facilities, and shopping centers to enhance the quality of life for residents. In summary, the economy of Ubon Ratchathani Province is dynamic, with opportunities for growth in various sectors. The demand for housing is expected to remain strong as the province continues to develop, providing opportunities for developers and investors in the real estate market. Therefore, this research aimed to determine the factors that affect housing estate purchase intentions in Ubon Ratchathani Province, by reviewing and gathering data for people with specific jobs in the city.

### **RESEARCH OBJECTIVES**

This study had three objectives:

- 1) to study the opinion level of customers to marketing mix, social media, brand trust, and housing estate purchase intentions in Ubon Ratchathani Province.
- 2) to compare customer housing estate purchase intentions between personal traits.
- 3) to study the influence of personal demographics, marketing mix, social media, and brand trust on customers' housing estate purchase intentions in Ubon Ratchathani Province.



## 2. LITERATURE REVIEW AND DEVELOPMENT OF HYPOTHESES

### 2.1 The Concept of Purchase Intentions

The concept of purchase intentions has been widely studied and discussed in the field of marketing and consumer behavior. While it is challenging to attribute its origin to a single individual, scholars such as Howard and Sheth (1969) have significantly contributed to its development. They proposed the theory of buyer behavior, which includes the concept of purchase intention as a key determinant of consumer behavior of Howard and Sheth (1969). Since then, numerous researchers have further explored and refined the concept, leading to a rich body of literature on the topic. Purchase intention is a crucial concept in marketing and consumer behavior research. It represents an individual's willingness or plan to buy a product or service in the future. Understanding purchase intention is essential for several reasons: Predicting Future Behavior, as purchase intention is a strong indicator of actual purchase behavior. Consumers who express a high purchase intention are more likely to follow through with the purchase (Hassan et al., 2021). The benefits of purchase intention of Hassan et al. (2021) include: 1) market demand forecasting; 2) marketing strategy development; 3) product development; and 4) competitive advantage. In summary, purchase intention provides valuable insights that can help businesses make informed decisions, improve their products and services, and ultimately enhance customer satisfaction and loyalty. For instance, Poojary & Kumar (2024) studied factors influencing customers intention to purchase residential property in India. Meanwhile, Perwira et al. (2024) considered whether social media activities as marketing tools influence the intent of people in house purchasing in Indonesia. Ali & Naushad (2023) examined the influence of social media marketing on purchase intention with a mediator of brand image in India. Hassan et al. (2021) studied factors influencing housing purchase decision in Malaysia. They found that different products, environments, countries, and the customer traits may influence different customer purchase intentions. However, understanding these factors, such as marketing mix, social media, brand trust, brand image, infrastructural factors and customer traits (gender, job, income) may help businesses develop effective marketing strategies to influence purchase intentions and drive sales.

### 2.2 The Marketing Mix in Real Estate

The marketing mix, often called the 4Ps (Product, Price, Place, Promotion), is a crucial framework in the real estate industry for attracting customers and shaping their perceptions of housing estates. Many studies have examined the relationship between the marketing mix and the decision to use/buy a product/service. The research results showed a significant influence on the relationship between marketing mix and usage decisions (Dewi & Hidayat, 2023; Suyanto & Dewi, 2023; Komari et al., 2020). Purnomo and Bekasi (2023) studied the effect of the housing marketing mix on purchase decisions for type 36 houses in Jenar, Purworejo Regency, Indonesia. Sulaiman et al. (2017) studied the influence of marketing mix and perceived



risk factors on online purchase intentions and found that the 4Ps of marketing mix Product, Price, Place, and Promotion are crucial in influencing purchase intentions. The following research demonstrates why each is important:

**Product:** The product's features, quality, and design may significantly impact a consumer's purchase intentions. A well-designed and appealing product is more likely to attract buyers (Suyanto & Dewi, 2023).

**Price:** Pricing strategy affects how consumers perceive value. A competitive price can positively influence purchase intentions, while high prices may deter buyers (Iqbal et al., 2023).

**Place:** The distribution channels and availability of the product are key factors. Easy product access may increase purchase intentions, as consumers prefer convenience (Suyanto & Dewi, 2023).

**Promotion:** Marketing communication and promotion activities may create awareness and interest, leading to higher purchase intention. Effective promotions may influence consumer perceptions and attitudes toward the product (Twin, 2024).

In conclusion, the 4Ps of marketing mix not only play a crucial role in shaping consumer purchase intentions, but also provide practical guidelines for businesses in the real estate industry. By carefully considering these elements in their marketing strategies, businesses may effectively influence consumer behavior and drive sales, thereby enhancing their competitive edge in the market.

### 2.3 Social Media Factor

Social media play a crucial role in influencing housing estate purchase intention among customers. Several studies highlight its significance: **Information Source:** Social media platforms provide a wealth of information about housing estates, influencing customers' perceptions and intentions to purchase (Perwira et al., 2024). **Influence of Content:** Social media content, including advertising and promotional material, impacts customers' perceptions, particularly in creating a positive brand image that may influence purchase intentions (Khan, 2023). **Peer Influence:** Social media referrals and reviews significantly influence consumer behavior, with many customers more likely to make a purchase based on such recommendations (Hendon, 2023). **Brand Equity:** Social media communication contributes to creating brand equity, which can positively influence customer purchase intentions (Majeed et al., 2021). In conclusion, social media play a critical role in shaping customers' perceptions and intentions regarding housing estate purchases. Their influence underscores the importance for businesses to leverage social media effectively in their marketing strategies.

### 2.4 Brand Trust

Brand trust plays a crucial role in influencing a consumer's intention to purchase a house. The many reasons include: **1) Confidence in the Brand:** Consumers are more likely to consider purchasing a house from a brand they trust. Trust in the brand reflects confidence



in the quality, reliability, and credibility of the product or service (Perwira et al., 2024); **2) Reduced Risk Perception:** Trustworthy brands are perceived as involving lower risk by consumers. When purchasing a high-involvement product like a house, consumers seek assurance that they are making a safe and reliable choice (Hansopaheluwakan et al., 2020); **3) Brand preference:** Trust leads to brand preference, where consumers actively choose one brand over others. This preference directly impacts purchase intention, as consumers are more likely to choose a brand they trust when making a purchase decision (Hansopaheluwakan et al., 2020); and **4) Positive Reputation:** A trusted brand often has a positive reputation, which can influence consumers' perception and intention to purchase. Positive word-of-mouth and reviews contribute to building brand trust (Gong et al., 2022). In summary, brand trust is a critical factor that influences consumers' intention to purchase a house. It is built over time through consistent delivery of quality products and services, transparent communication and positive customer experiences.

## 2.5 Customer Characteristics/ Demographics

Customer characteristics play a crucial role in determining their intention to purchase a house. Customer characteristics, such as job, gender, income and other factors play a significant role in determining their intention to purchase a house. This is why these characteristics are important: **Income:** Income is a crucial factor as it determines the affordability of a house. Higher income individuals are more likely to consider purchasing a house, especially in higher price brackets (Australian Government, 2023). **Job Stability:** Customers with stable jobs are more likely to have a higher purchase intention, as they have a reliable income stream to support mortgage payments (Mehta, 2023). **Gender:** Gender can influence house purchase intention due to differences in preferences and financial situations between genders (Psychology Today Staff, 2024). **Demographics:** Other demographic factors, such as age, education and family size may also impact purchase intention. For example, younger individuals may prioritize location and lifestyle factors, while older individuals may prioritize security and comfort (Mehta, 2023). **Market Segmentation:** Understanding customer characteristics allows for better market segmentation, which helps in tailoring marketing strategies to specific customer groups, thereby increasing the effectiveness of these strategies (Indeed Editorial Team, 2022). **Psychological Factors:** Customer characteristics may also influence psychological factors, such as perceived value and brand trust, which can impact purchase intention (Indeed Editorial Team, 2022).

Overall, understanding customer characteristics is crucial for marketers and real estate developers to tailor their offerings and marketing strategies to meet the needs and preferences of different customer segments, ultimately influencing their purchase intention. Based on the above-mentioned discussion on the important factors that influence the house purchase

intentions of customers, several hypotheses and conceptual framework were formulated as follows:

**Hypotheses:**

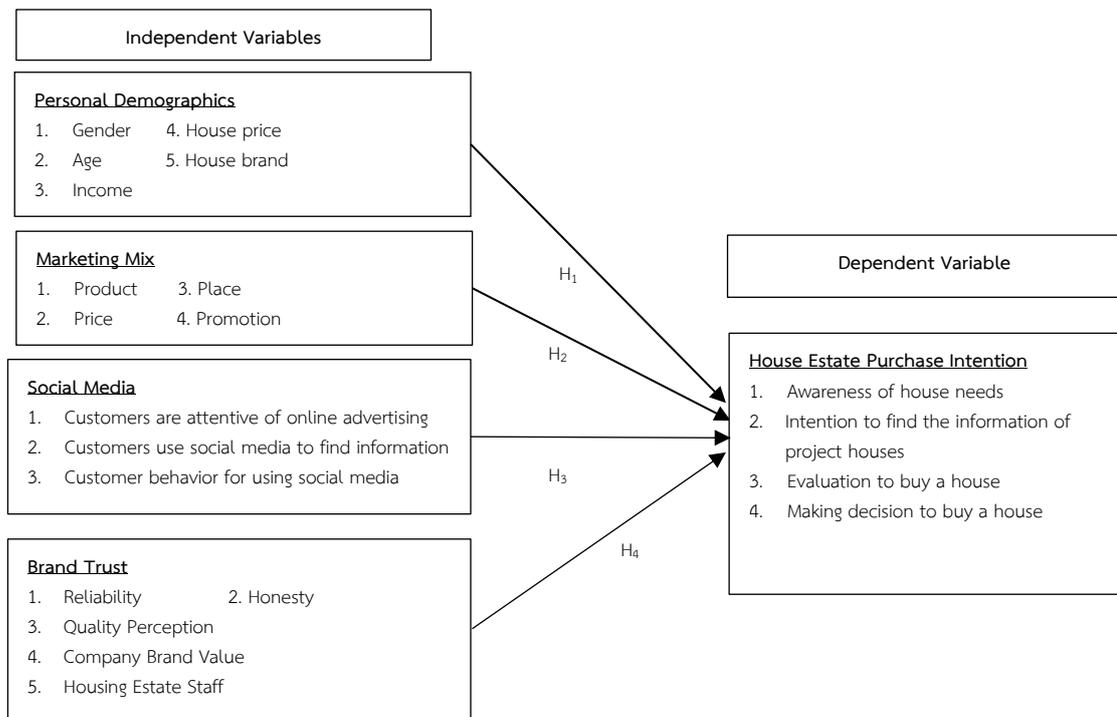
H<sub>1</sub>: There is a significant influence of personal customer demographics on consumer house purchase intentions with statistically significant at the 0.05 or 0.01 level;

H<sub>2</sub>: There is a significant influence of marketing mix on consumer house purchase intentions with statistically significant at the 0.05 or 0.01 level;

H<sub>3</sub>: There is a significant influence of social media on consumer house purchase intentions with statistically significant at the 0.05 or 0.01 level; and

H<sub>4</sub>: There is a significant influence of brand trust on consumer house purchase intention with statistically significant at the 0.05 or 0.01 level.

**Conceptual Framework:**



**Figure 1:** Research Conceptual Framework



### 3. METHODOLOGY

This research employed a quantitative research methodology, with the population being customers who were older than 20 years old. They were employed in certain positions, such as staff in the universities, schools, companies, or some organizations located in Ubon Ratchathani and Warin Chamrap cities, which are the biggest cities in Ubon Ratchathani province and the two towns that have house estates for selling. The data were collected from the sample group between August and November 2023. The population of house estate customers was 11,989, and the sample size of 265 staff was calculated using the formula of Kanchanawasee *et al.* (2008) by determining the 90% confidence level and the 5% tolerance level of the standard deviation to be the sample group. Area sampling was used in this study, as shown in Table 1.

**Table 1:** Sample sizes of each organization in Ubon Ratchathani Province

| Housing Customers in Ubon Ratchathani Province, Thailand |              |
|--|--------------|
| Organizations/Institutions                               | Sample Sizes |
| 1. Ubon Ratchathani University                           | 50           |
| 2. Ubon Ratchathani Rajabhat University                  | 50           |
| 3. Ubon Ratchathani Provincial Government Center         | 50           |
| 4. Ubon Ratchathani Provincial Police                    | 50           |
| 5. Central Plaza, Ubon Ratchathani                       | 65           |
| <b>Total</b>   | <b>265</b>   |

### 4. VALIDITY AND RELIABILITY TESTS

For the questionnaire's validity, three experts in marketing, business administration, and research methods and statistics who are the lecturers in the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University had to verify the structural content of each variable, so that the index of item-objective congruence (IOC) value of every item was between 0.67-1.00, which passed the criteria which are higher than 0.50 (Rovinelli and Hambleton, 1977). The results of the pilot study with 30 customers who had a job and had made an effort to buy in a housing estate in Det-Udom District, which is near Ubon Ratchathani city was similar to the sample, are shown in Table 2, where the overall value of Cronbach's alpha was 0.985 that is higher than 0.70 which indicates a very high level of internal consistency in the questionnaire's set of data. Based on Gliem and Gliem (2003), the reliability level is excellent if the Cronbach's alpha value is more than 0.90. Therefore, data from the pilot study indicated that the questionnaire was reliable and the set of questions of marketing mix, social media, brand trust, and house estate purchase intentions of customers were appropriate for this study.



**Table 2:** Cronbach's Alpha Coefficient Results

| Variables                     | Cronbach's Alpha |
|-------------------------------|------------------|
| The Marketing Mix (13 items)  | 0.919            |
| Social media (16 items)       | 0.954            |
| Brand Trust (14 items)        | 0.954            |
| Purchase Intention (12 items) | 0.955            |
| <b>Total (55 items)</b>       | <b>0.985</b>     |

For interpretation of the mean, the writer set the criteria for interpreting the mean results at huge samples according to Lindner and Lindner (2024) a five-point summated scale, for example, can be interpreted as follows: Strongly Agree/Very High = 5.00 - 4.51, Agree/High = 4.50 - 3.51, Neither Agree nor Disagree/ Neutral = 3.50 - 2.51, Disagree/Low = 2.50 - 1.51, Strongly Disagree/Very Low = 1.50 - 1.00

## 5. RESULTS

**Objective 1: To study the opinion level of customers to marketing mix, social media, brand trust, and housing estate purchase intention in Ubon Ratchathani Province:**

There were 265 questionnaire respondents: 114 males (43%) and 151 females (57%). Most of the sample was aged between 21-30 (54.30%) and 31 – 40 (28.70%). Single status 53.70%, graduated with a bachelor's degree (59.40%), and their average monthly income was 15,000 to 25,000 baht (46.70%) and income between 25,001 to 35,000 baht (30.60%). The house price that customers were interested in buying was from 1,500,000 – 2,000,000 baht (37.50%) and 1,000,000 – 1,500,000 baht (34.70%). A total of 29% were staff in their organization, and 19% were government officials. They were interested in each house brand in similar proportions (8.40% - 25.50%).

The marketing-mix opinion results revealed a very high level, with the overall opinion level averaging at 4.565 out of a possible score of 5, with a standard deviation (S.D.) of 0.432. This number indicates a firm positive opinion of the marketing mix of customers. The analysis found that every aspect is essential to a very high level of customer opinion. In descending order, the opinion level of the marketing mix was as follows: product average was 4.68 and the S.D. was 0.444. The next was price and place, with the same average of 4.531 and the S.D. was 0.53. Finally, the promotion had an average of 4.511 and a S.D. 0.557, respectively (See Table 3).

**Table 3:** The results of the marketing mix opinion level of customers

| Marketing Mix | n          | Mean         | S.D.         | The Opinion Level |
|---------------|------------|--------------|--------------|-------------------|
| Product       | 265        | 4.680        | 0.444        | Very high         |
| Price         | 265        | 4.531        | 0.530        | Very high         |
| Place         | 265        | 4.530        | 0.532        | Very high         |
| Promotion     | 265        | 4.511        | 0.557        | Very high         |
| <b>Total</b>  | <b>265</b> | <b>4.565</b> | <b>0.432</b> | <b>Very high</b>  |

The results of the social media customer opinion level also revealed a very high level, with an overall averaging 4.573 out of 5 and an S.D. of 0.451. This number indicates a strong positive sentiment toward social media. The analysis found that every aspect is also essential at a very high level of customer opinion. The descending order was as follows: customers are attentive to online advertising whose average was 4.584, and the S.D. was 0.561. The next was customers using social media to find information, with the same average of 4.582, with a S.D. of 0.522. Finally, customer behavior in social media had an average of 4.57 and a S.D. of 0.532 (See Table 4).

**Table 4:** The results of the social media opinion level of customers

| Social media                                      | n          | Mean         | S.D.         | The Opinion Level |
|---|------------|--------------|--------------|-------------------|
| 1. Customers are attentive of online advertising  | 265        | 4.584        | 0.561        | Very high         |
| 2. Customers use social media to find information | 265        | 4.582        | 0.522        | Very high         |
| 3. Customer behavior in using social media        | 265        | 4.570        | 0.532        | Very high         |
| <b>Total</b>                                      | <b>265</b> | <b>4.573</b> | <b>0.451</b> | <b>Very high</b>  |

The results of the brand trust of customer opinion level also revealed a very high level, with the overall opinion level averaging 4.615 out of 5 and a standard deviation (S.D.) of 0.471. This robust average underscores the strong positive sentiment towards brand trust in buying a house, a factor of significant importance for our decision-making. The analysis of every aspect was also perceived to be at a very high level. In descending order, the opinion level of the brand trust was as follows: the quality perception average was 4.632, with a S.D. of 0.52. The following indicators were company brand value and housing estate staff, with the same average of 4.623; the S.D.s were 0.547 and 0.535, respectively. Then, the reliability average was 4.612, and the S.D. was 0.501. Finally, honesty had an average of 4.57 and an S.D. of 0.581, respectively (See Table 5).



**Table 5:** The results of the brand trust opinion level of customers

| Brand Trust             | n          | Mean         | S.D.         | The Opinion Level |
|-------------------------|------------|--------------|--------------|-------------------|
| 1. Reliability          | 265        | 4.612        | 0.501        | Very high         |
| 2. Honesty              | 265        | 4.570        | 0.581        | Very high         |
| 3. Quality Perception   | 265        | 4.632        | 0.520        | Very high         |
| 4. Company Brand Value  | 265        | 4.623        | 0.547        | Very high         |
| 5. Housing Estate Staff | 265        | 4.623        | 0.535        | Very high         |
| <b>Total</b>            | <b>265</b> | <b>4.615</b> | <b>0.471</b> | <b>Very high</b>  |

The results of the house estate purchase intentions of customer opinion level again revealed a very high level, with an overall averaging 4.636 out of 5 and an S.D. of 0.491. This number indicates a strong positive sentiment towards house purchase intention. The analysis found that every aspect is also essential at a very high level. In descending order, the opinion levels of the house estate purchase intentions were as follows: the intention to find the information of project houses average was 4.654, and the S.D. was 0.543. The following indicators were awareness of house needs and evaluation to buy a house, with the same average of 4.631; the S.D.s were 0.535 and 0.52, respectively. Finally, making the decision to buy a house had an average of 4.62 and an S.D. of 0.572, respectively (See Table 6).

**Table 6:** The results of the house estate purchase intentions level of customers

| House Estate Purchase Intentions           | n          | Mean         | S.D.         | The Opinion Level |
|--|------------|--------------|--------------|-------------------|
| 1. Awareness of house needs                | 265        | 4.631        | 0.535        | Very high         |
| 2. Intention to find the house information | 265        | 4.654        | 0.543        | Very high         |
| 3. Evaluation to buy a house               | 265        | 4.631        | 0.520        | Very high         |
| 4. Making decision to buy a house          | 265        | 4.620        | 0.572        | Very high         |
| <b>Total</b>                               | <b>265</b> | <b>4.636</b> | <b>0.491</b> | <b>Very high</b>  |



## Objective 2: To compare customer housing estate purchase intentions between personal demographics.

Comparing customer purchase intentions of house estate with personal traits such as gender, age, income, house price, and house brand results found that age, house price, and house brand had affected customer housing intentions with statistical significance. However, gender and income did not affect the intention of customers to purchase housing estates. The details of personal traits, including age, house price, and house brand, that affect customer purchase intentions of house estate can presented as follows:

The variance analysis (ANOVA) produced a significant result, with the value of  $F = 2.83$ ,  $p < 0.05$ , indicating that different age influenced customer housing estate purchase intentions, with statistical significance at the level of 0.05 (See Table 7).

**Table 7:** Results of ANOVA of customer housing estate purchase intentions between age

| The ANOVA for testing customer housing estate purchase intentions between age |                |            |             |       |         |
|---|----------------|------------|-------------|-------|---------|
| Source of Variances   | Sum of Squares | d.f.       | Mean Square | F     | p-value |
| Between Groups  | 2.625          | 4          | 0.656       | 2.830 | 0.026*  |
| Within Groups   | 48.914         | 211        | 0.232       |       |         |
| <b>Total</b>  | <b>51.539</b>  | <b>215</b> |             |       |         |

\*  $P < 0.05$

**Table 8** shows a paired comparison of LSD between customer housing estate purchase intentions and age. Customers aged 41 – 50 had a higher purchase intention than customers aged 21 – 30, with statistical significance at less than 0.05. Other pairs of mean differences in customer housing estate purchase intentions of age were similar.

**Table 8:** Paired comparisons of LSD between customer housing purchase intentions and age

| House Price      | Mean  | SD    | under 20 | age 21-30 | age 31-40 | age 41-50 |
|------------------|-------|-------|----------|-----------|-----------|-----------|
| under 20         | 4.386 | 0.881 | -        |           |           |           |
| age 21-30        | 4.553 | 0.544 | -0.167   | -         |           |           |
| age 31-40        | 4.724 | 0.362 | -0.338   | -0.171    | -         |           |
| age 41-50        | 4.870 | 0.220 | -0.484*  | -0.317    | -0.146    | -         |
| age more than 51 | 4.781 | 0.221 | -0.395   | -0.228    | -0.057    | -0.089    |

\*  $P < 0.05$



**Table 9** reports the influence of the housing price on purchase intentions, employing an ANOVA with the value of  $F = 9.95$ ,  $p < 0.001$ , with different house price explaining customer housing estate purchase intentions with statistical significance at the level of less than .001.

**Table 9:** Results of ANOVA of customer housing purchase intentions between house price

| The ANOVA for testing purchase intentions between housing price |                |      |             |       |         |
|---|----------------|------|-------------|-------|---------|
| Source of Variances   | Sum of Squares | d.f. | Mean Square | F     | p-value |
| Between Groups  | 8.181          | 4    | 2.045       | 9.953 | 0.00**  |
| Within Groups   | 43.358         | 211  | 0.205       |       |         |
| <b>Total</b>  | 51.539         | 215  |             |       |         |

As indicated in Table 10, paired comparisons of LSD between customer housing estate purchase intentions and housing price found that: 1) customer housing estate purchase intentions of housing price 1,500,001-2,000,000 baht were higher than house price  $\leq 1,000,000$  baht with statistical significance at the level of .01; 2) customer housing estate purchase intentions of housing price 2,000,001-2,500,000 baht were higher than house price  $\leq 1,000,000$  baht with statistical significance at the level of .05; and 3) customer housing estate purchase intentions of house price 1,000,001-1,500,000 baht were lower than housing price 1,500,001-2,000,000 baht with statistical significance at the level of .01. Other pairs of mean differences in customer housing estate purchase intentions of house price were similar.

**Table 10:** Paired comparisons of LSD between customer housing purchase intentions and house price

| House Price         | Mean  | S.D.  | $\leq 1,000,000$ | 1,000,001-1,500,000 | 1,500,001-2,000,000 |
|---------------------|-------|-------|------------------|---------------------|---------------------|
| $\leq 1,000,000$    | 4.270 | 0.624 | -                |                     |                     |
| 1,000,001-1,500,000 | 4.589 | 0.531 | -.319            | -                   |                     |
| 1,500,001-2,000,000 | 4.836 | 0.283 | -.566**          | -.247**             | -                   |
| 2,000,001-2,500,000 | 4.676 | 0.382 | -.406*           | -0.087              | -0.160              |
| $> 3,000,000$       | 4.654 | 0.341 | -.384            | -0.065              | -0.182              |

\*  $P < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$



From Table 11, the test of variance analysis (ANOVA) with an  $F = 2.307$  and significance of  $< 0.05$ , found that different housing brands explained the variance of customer housing estate of purchase intentions.

**Table 11:** Results of ANOVA of customer housing purchase intentions between house brand

| The ANOVA for testing purchase intentions between house brand |                |            |             |       |         |
|---|----------------|------------|-------------|-------|---------|
| Source of Variances   | Sum of Squares | d.f.       | Mean Square | F     | p-value |
| Between Groups  | 2.684          | 5          | 0.537       | 2.307 | 0.046*  |
| Within Groups   | 48.855         | 210        | 0.233       |       |         |
| <b>Total</b>  | <b>51.539</b>  | <b>215</b> |             |       |         |

\*  $P < 0.05$

Table 12 shows the paired comparison of LSD between customer housing estate purchase intentions and housing brand results. The customer housing purchase intentions of the Sarin house brand was higher than the Reunperksa house brand, with statistical significance at the level of 0.05. However, other pairs of house brands were not different.

**Table 12:** Paired comparison of LSD between customer housing estate purchase intentions and house brand

| Name of House Brand | Mean  | S.D.  | Sarin   | Jarernsap | The river |
|---------------------|-------|-------|---------|-----------|-----------|
| Sarin               | 4.764 | 0.282 | -       |           |           |
| Jarernsap           | 4.531 | 0.602 | -0.233  | -         |           |
| The river           | 4.552 | 0.501 | -0.212  | 0.021     | -         |
| Ruenperksa          | 4.473 | 0.634 | -0.291* | -0.058    | -0.079    |
| Supalai             | 4.752 | 0.372 | -0.012  | 0.221     | 0.200     |

\*  $P < 0.05$

**Objective 3: To study the influence of personal demographics, marketing mix, social media, and brand trust on customers of housing estate purchase intentions in Ubon Ratchathani Province.**

The multiple linear regression analysis results with Enter method, as illustrated in Table 13, revealed that the various linear regression analyses resulted in multiple  $R = 0.827$ ; the independent variables were related to the at a very high level. (Salkind, 2013) An  $R^2$  (Adjusted) = 0.674 found that the independent variables could account for 67.4 percent of the variance of change in customers' housing estate purchase intentions. In contrast, the other 32.9 percent were influenced by the different variables not included in the model.



**Table 13:** Results of the multiple correlation analysis of the predictor variables and customers' housing estate purchase intentions

| Model | R                  | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> |
|-------|--------------------|----------------|-------------------------|
| 1     | 0.827 <sup>a</sup> | 0.683          | 0.674                   |

From Table 14, it was found that three variables out of 7 had a statistically significant effect on customers' housing estate purchase intentions. All variables had the tolerance and the Variance Inflation Factor (VIF) values that passed the criteria (i.e., Tolerance > 0 and VIF < 5.3) (Pheunpha, 2023), so that there was no problem with a very high level of correlation between the independent variables. All predictors were suitable for analysis in the multiple regression model. To compare between the regression coefficient size between independent variables to be fair, author select the standardized score of beta regression coefficient to compare in descending order of influence size as follows:

Brand trust influenced the housing estate purchase intentions of customers, with a statistically significant result at the 0.01 level. The Beta regression coefficient was 0.421; that is, if house estate was an increase in brand trust by 1 unit, it resulted in the housing estate purchase intentions of customers increased by 0.421 standard units, with the other independent variables being constant.

Our analysis also found that the marketing mix variable significantly influenced customers' housing estate purchase intentions. With a Beta regression coefficient of 0.300, a 1 unit increase in the marketing mix led to a substantial 0.300 standard unit increase in housing estate purchase intentions, with other variables remaining constant. This underscores the importance of considering the marketing mix in strategies aimed at influencing customers' housing estate purchase decisions.

Gender influences on housing estate purchase intentions was statistically significant at the 0.01 level, with the regression coefficient Beta = -0.083. That is, if the customers changed from male respondents to females, the housing estate purchase intentions of customers reduces by 0.083 standard units, while the other independent variables remain constant.

Other independent variables did not influence customer intentions to purchase housing estate, as shown in Table 14.

**Table 14:** Results of the multiple linear regression analysis of customers of housing estate purchase intentions

| Model                | Unstandardized Coefficients |              | Standard Coeffi. | t             | p-value        | Collinearity Statistics |              |
|----------------------|-----------------------------|--------------|------------------|---------------|----------------|-------------------------|--------------|
|                      | B                           | S.E.         | Beta             |               |                | Toler.                  | VIF          |
| Constant             | 0.337                       | 0.241        |                  | 1.398         | 0.164          |                         |              |
| <b>Gender (0, 1)</b> | <b>-0.066</b>               | <b>0.033</b> | <b>-0.083</b>    | <b>-2.037</b> | <b>0.043*</b>  | <b>0.929</b>            | <b>1.077</b> |
| Age                  | 0.028                       | 0.027        | 0.049            | 1.053         | 0.294          | 0.72                    | 1.389        |
| Income               | 0.025                       | 0.021        | 0.051            | 1.184         | 0.238          | 0.816                   | 1.226        |
| House price          | -0.018                      | 0.011        | -0.062           | -1.556        | 0.121          | 0.959                   | 1.043        |
| House Brand          | -0.049                      | 0.027        | -0.078           | -1.85         | 0.066          | 0.828                   | 1.207        |
| <b>Marketing Mix</b> | <b>0.349</b>                | <b>0.079</b> | <b>0.300</b>     | <b>4.436</b>  | <b>0.000**</b> | <b>0.341</b>            | <b>2.935</b> |
| Social Media         | 0.156                       | 0.083        | 0.143            | 1.879         | 0.062          | 0.263                   | 3.801        |
| <b>Brand Trust</b>   | <b>0.443</b>                | <b>0.079</b> | <b>0.421</b>     | <b>5.615</b>  | <b>0.000**</b> | <b>0.272</b>            | <b>3.679</b> |

(Note \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ )

From the Table 8 of multiple regression analysis, an equation for predicting the customers of housing estate purchase intentions may be created as follows:

**The equation to predict purchase intentions of customers in the unstandardized score terms:**

$$\text{House Purchase Intentions} = 0.377 + 0.443^{**} (\text{Brand Trust}) + 0.349^{**} (\text{Marketing Mix}) - 0.066^* (\text{Gender})$$

**The equation to predict purchase intentions of customer in the standardized score terms:**

$$\text{House Purchase Intentions} = 0.421^{**} (\text{Brand Trust}) + 0.300^{**} (\text{Marketing Mix}) - 0.083^* (\text{Gender})$$



## 6. DISCUSSION and CONCLUSIONS

Based on the results of hypothesis testing in this study, it was found that 3 of the 4 hypotheses were accepted or had significant effects. The three independent variables, brand trust, marketing mix, and gender, substantially affect housing estate purchase intentions, a crucial insight for decision-makers in the housing industry, as shown in Table 15.

**Table15:** Conclusion of hypothesis testing results

| Hypothesis  | Beta Coef. | P-value | Decision     |
|---|------------|---------|--------------|
| H <sub>1</sub> : There is a significant influence of personal customer demographics (gender) on consumer house purchase intentions. | -0.083     | <.05*   | Accepted     |
| H <sub>2</sub> : There is a significant influence of marketing mix on consumer house purchase intentions.                           | 0.300      | <.00**  | Accepted     |
| H <sub>3</sub> : There is a significant influence of social media on consumer house purchase intentions.                            | 0.143      | >.05    | Not Accepted |
| H <sub>4</sub> : There is a significant influence of brand trust on consumer house purchase intentions.                             | 0.421      | <.001** | Accepted     |

The role of brand trust is the most important variable with a positive influence on housing purchase intentions in Ubon Ratchathani Province, with a significant impact, so that it can be ranked as brand quality perception, company brand value, housing estate staff, reliability, and honesty as sub-indicators in this study as influences. The findings of the ANOVAs and multiple regression analysis in this study confirmed people's trust in the brand names of real estate developers. Based on the empirical data, the Sarin brand housing estate in Ubon Ratchathani is a famous house brand. It confirmed that brand trust is the feeling consumers have due to their interaction with a brand, based on the perception that the brand is reliable and responsible for consumers' house quality and honesty. Sarin has sold houses within the past ten years of more than 13 projects, each with more than 1300 houses. So, brand trust preference leads to brand preference, where consumers actively choose one brand over others (Hansopaheluwakan et al., 2020). In addition, a trusted brand often has a positive reputation, influencing consumers' perceptions and their intentions to purchase. Positive word-of-mouth and reviews contribute to building brand trust (Gong et al., 2022). So, it makes sense and serves as information for real estate developers that consumer confidence in a developer's brand is a reliable indicator of how likely a buyer will be to make a purchase (Perwira et al., 2024).



The marketing mix was the second most influential variable on housing purchase intentions in Ubon Ratchathani Province. Based on the multiple regression and descriptive results of the study, it was found that the marketing mix's importance ranking of product, price, distribution channels, and promotion was an essential factor in purchasing intentions for housing estate for consumers in the Ubon Ratchathani Province. The results demonstrated that the house product's features, quality, and design may significantly impact a consumer's house estate purchase intentions in Ubon Ratchathani province. A well-designed and appealing product is more likely to attract buyers (Suyanto & Dewi, 2023). Specifically, the price of the house and place or location are second factors that customers considered important, as found in the previous studies by Poojary & Kumar (2024), Mariadas et al. (2019), Khan et al. (2017), and Purnomo & Bekasi (2023).

Last but not least was promotion. A descriptive analysis of the promotion variables demonstrated that consumers in Ubon Ratchathani Province and housing developers have often created advertising and publications to support the marketing of their housing products (for example, through brochures or mass media). Customers are interested in house style, product, and discounted prices, and the nature of the promotions carried out by developers are appropriate and support the marketing of their products; respondents feel they have had enough clear and complete information on which to base the purchase intentions (Purnomo & Bekasi, 2023).

Gender was the third influential variable on housing purchase intentions in Ubon Ratchathani Province. If the customers were male respondents, the housing estate purchase intentions increased by 0.083 standard units. It may influence house purchase intentions due to differences in preferences and financial situations between genders (Psychology Today Staff, 2024). In addition, ANOVA results found that differences in age, housing price, and house brand can explain the variance of a customer housing estate of purchase intentions with statistical significance. So, marketers and real estate developers must understand that customer characteristics are crucial for offerings and marketing strategies to meet the needs and preferences of different customer segments, ultimately influencing their purchase intentions.

Age: Different age groups may have varying priorities and preferences when purchasing a home. For example, younger buyers might prioritize affordability and proximity to urban centers, while older buyers might be more interested in features like safety, amenities, and long-term investment potential (Kotler & Keller, 2016). Marketers need to understand these distinctions to target their messaging and product offerings effectively. Housing Price: The price sensitivity of different customer segments is crucial. High-end buyers may seek luxury features and exclusive locations, while budget-conscious buyers might prioritize cost-effective housing options. Pricing strategies and financing options should be customized to align with the



financial capacities of different segments (Solomon, 2020). House Brand: Brand perception plays a significant role in purchase decisions. Established brands with a reputation for quality and reliability may attract different types of buyers compared to newer or lesser-known brands. Developers can leverage brand equity to build trust and influence buyer decisions (Aaker, 1996).

It was concluded that, to enhance their profits and to sell their houses, housing developers need to build brand trust and to have the marketing-mix strategy of their housing estate to ensure the reliability of housing consumers' home buying intentions. They also need to consider the age and gender of customers to promote their business. Because people in Ubon Ratchathani have different jobs and salaries, they can afford houses at various prices. The housing entrepreneur should have a different price for each group. Social media for customer purchase intentions is not essential if the housing estate development has an outstanding promotion or channel marketing strategy to the customer. They have enough information to decide to buy a house because they trust the house brand. Businesses should inform consumers about their products, prices, locations, promotions and services before and after purchasing a house.

If these results are applicable to other provinces in Thailand, by considering these factors and their potential impact on customers' intentions to purchase housing, developers and policymakers can make informed decisions and tailor strategies to meet the evolving demands of the real estate market in Thailand. This approach will lead to increased sales, enhanced customer satisfaction, and ultimately contribute to the growth and success of the country's housing estate industry.

## ACKNOWLEDGEMENTS

This research was supported by the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University. Thanks also go to Associate Professor Dr. Ian Smith, formerly from the University of Sydney, for editing and sharing his insights and knowledge for this paper.



## References

- Aaker, D. A. (1996). *Building Strong Brands*. The Free Press.
- Ali, I. & Naushad, M. (2023). Examining the influence of social media marketing on purchase intention: The mediating role of brand image. *Innovative Marketing*, 19(4), 145-157. doi:10.21511/im.19(4).2023.12
- Australian Government. (2023). *Income*. <https://www.servicesaustralia.gov.au/income>
- CEIC Data, (2017). Delivering critical insight on global markets through economic and alternative data. <https://www.ceicdata.com/en>
- Dewi, C. S., & Hidayat, W. G. P. A. (2023). The role of marketing mix on public interest of banking credit submission application. *Jurnal Sistim Informasi dan Teknologi*, 198-202. [https://doi.org/10.37034/jsisfo\\_tek.v5i2.264](https://doi.org/10.37034/jsisfo_tek.v5i2.264)
- Flanagan, K., Martin, C., Jacobs, K. and Lawson, J. (2019). A conceptual analysis of social housing as infrastructure, *AHURI Final Report No. 309*, Australian Housing and Urban Research Institute Limited, Melbourne. [http://www.ahuri.edu.au/research/final\\_reports/309](http://www.ahuri.edu.au/research/final_reports/309), doi: 10.18408/ahuri-4114101
- Gliem, J. A., and Gliem, R. R. (2003). *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales*.
- Gong, J., Said, F., Ting, H., Firdaus, A. Aksar, I. A., & Xu, J. (2022). Do privacy stress and brand trust still matter? implications on continuous online purchasing intention in China. *Current Psychology*, 42, 15515 – 15527.
- Hansopaheluwakan, S., Oey, E., & Setiawan, Y. (2020). The impact of brand equity and brand trust towards purchase intention through brand preference. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(1).
- Hassan, M. M., Ahmad, N., & Hashim, A. H. (2021). Factors Influencing Housing Purchase Decision. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7), 429–443.
- Hendon, A. (2023). *The power of social media in home buying decisions: how influencers, reviews, and referrals shape consumer behavior*. <https://www.linkedin.com/pulse/power-social-media-homebuying-decisions-how-reviews-referrals-hendon-mc2ee/>
- Howard, J.A. and Sheth, J.N. (1969). *The Theory of Buyer Behavior*. John Wiley, New York, 12-15.
- Indeed Editorial Team. (2022). *Segmentation: here's what you need to know*. Career Guide. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/segmentation>
- Iqbal, M., Ervianto, W., Yudiono, N., & F, M. R. A. (2023). Factor of marketing mix on purchase intention: an empirical research in fashion industry, Mojokerto Regency, East Java, Indonesia. *Proceedings of the Fifth Annual International Conference on Business and Public Administration (AICoBPA 2022)*.



- Kanchanawasee, S., Pitayanon, T., and Srisuko, D. (2008). *Selection of appropriate statistics for research* (5th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing.
- Khan, P. A. M., Azmi, A., Juhari, N. H., Khair, N., & Daud, S. Z. (2017). Housing preference for first time home buyer in Malaysia. *International Journal of Real Estate Studies*, 11(2).
- Khan, S. K. (2023). Impact of social media marketing on consumer purchase intention: A SEM based study of attitude towards information. *International Journal of Social Science and Entrepreneurship*, 3(2), 523 – 543.
- Komari, A., Indrasari, L. D., Tripariyanto, A. Y., & Rahayuningsih, S. (2020). Analysis of SWOT marketing strategies and 7P influence on purchasing decision. *Journal of Physics: Conference Series*, 1569(3). <https://doi.org/10.1088/17426596/1569/3/032002>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson.
- Lindner, J. R. & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- Majeed, M., Owusu-Ansah, M., Ashmond, A. A., & Corona, C. G. (2021). The influence of social media on purchase intention: The mediating role of brand equity. *Cogent Business & Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1944008>
- Mariadas, P. A., Abdullah, H., & Abdullah, N. (2019). Factors influencing the first home purchase decision of middle-income earners (M40) in Selangor, Malaysia. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 16(1), 1-11. ISSN: 1823-884x
- Mehta, J. (2023). *The role of customer segmentation in customer segment-specific market research*. <https://abmatic.ai/blog/role-of-customer-segmentation-in-customer-segment-specific-market-research>
- Murtaza, G., Neveu, J., Khan, R. & Talpur, Q. (2022). Gossip 2.0: The role of social media and moral attentiveness on counterproductive work behaviour. *Appl. Psychol, advance online publication*. apps.12449.
- Nolintha, V. (2012). Economic sub-corridors and potentials for regional development in Lao PDR in Emerging Economic corridors in the Mekong Region. *BRC Research Report No.8*, Bangkok Research Center, IDE-JETRO, Bangkok, Thailand.
- Perwira, D. R. Y., Masnita, Y., Kurniawati, K., & Ali J. K. (2024). Customer engagement: is it important to housing purchase intention. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 39(1), 23-41.
- Pheunpha, P. (2023). *Business statistics and data analysis using SPSS program*. SE-ED press, Bangkok.
- Poojary, V. R. & Kumar, Y. (2024). Factors influencing customers intention to purchase residential property in India. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 10(1), 331 – 337.



- Prakoso, D. H. & Dzillkhram W, M. A. (2019). The effect of advertising brand trust, and brand image to purchase intention (a study on Indihome Indonesia customers in Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Psychology Today Staff. (2024). Gender. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/au/basics/identity>
- Purnomo, V. D. & Bekasi, S. T. (2023). The effect of housing marketing mix on purchase decisions for type 36 houses in Jenar, Purworejo Regency. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(1), 61-82.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Salhab, H. A., Al-Amarneh, A. Aljabaly, S. M., Al Zoubi, M. & Othman, M. D. (2023). The impact of social media marketing on purchase intention: The mediating role of brand trust and image. *International Journal of Data and Network Science*, 7, 591–600.
- Salkind, N. J. (2013). *Tests & measurement for people who (think they) hate tests & measurement* (2nd ed.). Los Angeles, CA: SAGE Publications, Inc.
- Solomon, M. R. (2020). *Consumer Behavior: Buying, Having, and Being* (13th ed.). Pearson.
- Sulaiman, Y., Yusr, M. M., & Ismail, K. A. (2017). The influence of marketing mix and perceived risk factors on online purchase intentions. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 4(9), 30-40.
- Suyanto, A. M. A., & Dewi, D. G. (2023). Marketing mix on purchase intention and its impact on the decision to purchase Something products. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10), e03779. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3779>
- Twin, A. (2024). *4 Ps of marketing: What they are & how to use them successfully*. <https://www.investopedia.com/terms/f/four-ps.asp>
- UCHI.RU. (2024). *House is essential for man's life*. [https://uchi.ru/otvety/questions/house-is-essential-for-mans-life-a-house-serves-as-a-shelter-and-a-place-to-satisfy-all-o?utm\\_referrer=https%3a%2f%2fau.search.yahoo.com%2f](https://uchi.ru/otvety/questions/house-is-essential-for-mans-life-a-house-serves-as-a-shelter-and-a-place-to-satisfy-all-o?utm_referrer=https%3a%2f%2fau.search.yahoo.com%2f)
- Wang, J., Shahzad, F., Ahmad, Z., Abdullah, M., & Hassan, N. M. (2022). Trust and Consumers' Purchase Intention in a Social Commerce Platform: A Meta-Analytic Approach. *Sage Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221091262>



# RTNA

## HOME OF LEADERS

We provide Academic programs, naval professional training, and leadership development.

