



วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน

Journal of Research and Development
Community Development Department

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1

(มกราคม - มิถุนายน 2569)



ISSN: 3057-093X (Print)



ISSN: 305-160X (Online)



สถาบันการพัฒนาชุมชน
กรมการพัฒนาชุมชน
กระทรวงมหาดไทย



โทร. 0 2141 6389



E-mail: cddjournal67@gmail.com



วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน

Journal of Research and Development
Community Development Department

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1

(มกราคม - มิถุนายน 2569)



ISSN: 3057-093X (Print)



ISSN: 305-160X (Online)



คน
สร้างสรรค์ชุมชน



เศรษฐกิจฐานราก
มั่นคง



อัตลักษณ์ท้องถิ่น
ยั่งยืน



สิ่งแวดล้อม
สมดุล



สถาบันการพัฒนาชุมชน
กรมการพัฒนาชุมชน
กระทรวงมหาดไทย



โทร. 0 2141 6389



E-mail: cddjournal67@gmail.com

วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2569

Journal of Research and Development,

Community Development Department

Vol. 2 No. 1 January – June 2026

ISSN: 3057-093X (Print)

305-160X (Online)

ปีที่พิมพ์: กรกฎาคม 2569

YEAR: July 2026

พิมพ์ที่: บริษัท นูปา คอมมิวนิเคชั่นส์ จำกัด

วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน

Journal of Research and Development,

Community Development Department

วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน เป็นวารสารวิชาการที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์วารสารวิชาการระดับชาติที่เผยแพร่ผลงาน บทความวิจัย (Research Articles) และบทความวิชาการ (Academic Article) ที่จัดพิมพ์เผยแพร่โดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีผลงานวิชาการจากคณาจารย์ นักศึกษานักวิชาการ ประกอบด้วย ผลงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนและภายนอกหน่วยงาน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ (Peer Review) จำนวน 3 ท่านเป็นผู้ประเมิน เพื่อพิจารณาคุณค่าและความถูกต้องของผลงานตามหลักวิชาการ มีการกำหนดเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม - มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม)

วัตถุประสงค์ของวารสาร

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในกรมการพัฒนาชุมชนและภายนอกหน่วยงาน
3. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ข้อความและบทความในวารสารฉบับนี้เป็นแนวคิดของผู้เขียน การตีพิมพ์บทความเข้าเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของคณะผู้จัดทำ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ และกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย



กรมการพัฒนาชุมชน
Community Development Department



สารบัญ

	หน้า
บทบรรณาธิการ	4
นางรัชนี โพธิ์สัตยา	
บทความวิจัย	
ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้ไม่นักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	7
นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม	
วรพงษ์ เหล็กเพชร และอรุณ ไชยนิษฐ์	
รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	26
สู่ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์	
กรรภิรมย์ ตรีพล, สุริยา สุคนธาติ และเพชรโพธิ์ชัย เลียบไธสง	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง	49
จังหวัดชลบุรี	
ศิริพร จินาตร และพิชิต รัชตพิบูลภาพ	
การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม “การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print”	66
สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน	
ตำบลรังสิต อำเภอรัญมิชบุรี จังหวัดปทุมธานี	
แพรวพรรณ พุกพันธ์, สุทามาศ อัมรินทร์, ภัททิยา ตักจินา	
และกนกวรรณ จิตรา	
แนวทางการสร้างการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพของศูนย์ศึกษา	87
และพัฒนาชุมชนลำปาง เพื่อการพัฒนาพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน	
ณัฐนิช รักขติวงศ์, เกรียงไกร สิงห์แก้ว, วรณิษา ชัดชุมศรี,	
สุวดี พุทอง, ปวีณา งามประภาส และนันท์วดี ไชยมงคล	
การพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก	107
ตามมาตรฐานการให้บริการ (Better touch point)	
แพรวพรรณ พุกพันธ์, สุทามาศ อัมรินทร์, ภัททิยา ตักจินา	
และกนกวรรณ จิตรา	

	หน้า
ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี	125
พงศธร ศรีเชียงสา และกฤษฎา นันทเพ็ชร การพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ (CLM) ระดับตำบล กิตติศักดิ์ รุ่งแสง, พนารัตน์ ครุฑบึงพร้าว และนางสาววรรณภา ทองศรี	138
บทความวิชาการ	
การจัดการภาวะหมดไฟในหน่วยงานราชการภาครัฐ กัญญาณัฐ เคี่ยมพันธ์, ชันติ ไชยสิทธิ, ดวงพร อุดมลาภ, ปานไพลิน ปานทอง, พิภูษณะ ทิมวัฒน์, ภัทรทิรา ชนะเมือง, และภูวนาถ รัตนตรัง	158
การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาสู่การทำงานภาครัฐในยุค AI กขกร เครือยศ, คณิต สุวรรณพงษ์, เตชินี เทพสุริย์, นัฐวุฒิ สากลวารี, พัฒนา หมายพงศ์พัฒนา และมณีนุช ลุงอ่อง	171



บทบรรณาธิการ



บทบรรณาธิการ

วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2569 มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ ทางด้านพัฒนาชุมชน ด้านความเข้มแข็งของชุมชน ด้านการยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการองค์การ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคไม่แสวงหากำไร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านนโยบายสาธารณะ ในประเด็นต่าง ๆ และด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ รวมถึงเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน ความรู้ ข้อค้นพบ ข้อคิดเห็นทางวิชาการและวิจัยแก่เจ้าหน้าที่บุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นักวิชาการ อาจารย์ นักศึกษา นักวิจัย ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจ โดยวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความ จำนวน 10 บทความ จำแนกเป็นบทความวิจัย จำนวน 8 เรื่อง และบทความวิชาการ จำนวน 2 เรื่อง ซึ่งบทความทั้งหมดเป็นบทความที่น่าสนใจ นำเสนอข้อค้นพบใหม่ ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้

ทั้งนี้ ผู้สนใจสามารถติดตามอ่านบทความของวารสารได้ทั้งฉบับตีพิมพ์ และฉบับออนไลน์ ซึ่งวารสาร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ประกอบด้วย บรรณาธิการบริหาร กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก ที่กรุณาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงบทความให้มีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพ อีกทั้งขอขอบคุณเจ้าของบทความทุกท่านที่ให้ความสนใจ และส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร การวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน กองบรรณาธิการขอเชิญผู้สนใจทุกท่านร่วมส่งบทความวิจัย และบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารโดยไม่มีค่าใช้จ่าย และหากท่านมีข้อเสนอแนะหรือต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวารสาร สามารถติดต่อได้ที่ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย หมายเลขโทรศัพท์ 0 2141 6272 กองบรรณาธิการยินดีน้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

นางรัชณี โพธิ์สัตยา

หัวหน้ากองบรรณาธิการ



บทความวิจัย

ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการ เปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

วรพงษ์ เหล็กเพชร¹ อรุณ ไชยนิทย์²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้นำ 2) ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้นำ และ 3) ศึกษาแนวทางการประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งวิเคราะห์เชิงปริมาณก่อน จากนั้นใช้ผลลัพธ์เพื่อกำหนดกรอบการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น ประเภทของการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 170 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน แล้วนำเสนอเชิงบรรยายประกอบ การอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้นำ ที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่วนประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้นำ ที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ด้านกิจกรรมเชิงประจักษ์ในเรื่องการดำเนินโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ และแนวทางการประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการ การบูรณาการร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนท้องถิ่น ท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์ให้ผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากผู้นำทำก่อน และทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ง่าย และทุกบ้านก็จะทำอยู่แล้ว

คำสำคัญ: การบริหารงาน, ผู้นำขับเคลื่อนยุทธศาสตร์, การเปลี่ยนแปลง

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Success in Managing Change Agents in Song Phi Nong Subdistrict, Tha Mai District, Chanthaburi Province

Woraphong Lekphet¹ Arun Chainit²

Abstract

This research aims to: 1) examine the factors affecting leadership management; 2) assess the effectiveness of leadership management; and 3) explore the success pathways of change agents serving as strategic leaders in Song Phi Nong Subdistrict, Tha Mai District, Chanthaburi Province. A mixed-methods approach was employed, beginning with quantitative analysis followed by qualitative analysis to further interpret and explain the findings.

The population consisted of strategic change agents in the study area. Purposive sampling was applied, yielding a total of 170 participants and 5 key informants. The findings were analyzed and presented using descriptive methods to support the discussion.

The results indicated that the most influential factor in leadership management was planning, particularly participation in setting clear objectives, goals, and operational directions. The highest level of effectiveness was found in practical implementation, especially through the edible fence vegetable garden project. Key success factors in leadership management include setting clear goals, analyzing problems and needs, integrating efforts with community leaders, and promoting participation among local leaders. The process begins with leadership engagement and focuses on implementing simple, practical activities that can be adopted by all households.

Keywords: Management, Strategic Leadership, Change Agents

¹Doctoral student, Doctor of Public Administration Program, Public Administration Major, Phranakhon Rajabhat University

²Assistant Professor Dr. Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University

บทนำ

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ที่มีเป้าหมายการพัฒนาให้ความสำคัญ ในการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นและประชาชนมาร่วมขับเคลื่อนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทประเด็นพลังทางสังคม โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 ที่เน้นเศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน มุ่งกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนที่ครอบคลุม 4 มิติ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องในมิติที่ 3 ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันพลิกโฉมประเทศไทย หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการของประชาชนในพื้นที่ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำชุมชนในการพัฒนาให้สามารถเป็นแกนหลักในการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์กรมการพัฒนาชุมชน “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

สถาบันการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำกาเปลี่ยนแปลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 : นักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ระดับตำบล ซึ่งจัดให้มีการพัฒนาและสร้างทีมผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ครู ก ครู ข และขยายผล สร้างทีมผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ระดับตำบล โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศยุคใหม่ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนปฏิรูปนโยบาย

กระทรวงและโครงการสำคัญ รวมถึงการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอและตำบล ตลอดจนกระบวนการคิดเชิงออกแบบ และหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่พี่น้องประชาชน รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งนำไปสู่การขับเคลื่อนและสร้างกลไกการทำงานร่วมกันของภาคีเครือข่ายในกิจกรรมการพัฒนา กิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็ง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม 7 ภาคีเครือข่าย และขับเคลื่อนแผนพัฒนาตำบลเข้มแข็ง แล้วขยายผลสร้างทีมผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ระดับตำบล เป็นกิจกรรมสร้างทีม ครู ข เพื่อขับเคลื่อนและสร้างภาคีเครือข่ายในการบูรณาการขับเคลื่อนแผนพัฒนาตำบลให้บรรลุเป้าหมายนโยบาย “ตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” กลุ่มเป้าหมายรวมจำนวน 15,000 คน ประกอบด้วย 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านการฝึกอบรม ในกิจกรรมที่ 2 (ครู ข) จำนวน 5,000 คน และ 2) ครู ข ขยายผลทีมผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1,000 ตำบล ๆ ละ 10 คน รวมจำนวน 10,000 คน ในการนี้ได้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานความร่วมมือนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลงของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ทั้ง 11 แห่ง และศูนย์สร้างความร่วมมือนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด เพื่อให้คำปรึกษาการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งโดยคณะทำงานบูรณาการ 7 ภาคีเครือข่าย ได้แก่ ภาคราชการ วิชาการ เอกชน ศาสนา ประชาชน ประชาสังคม และสื่อสารมวลชน ทั้งนี้ ทีมนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ระดับตำบล ได้ร่วมขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยประยุกต์ใช้กลไก 3 5 7 ขับเคลื่อนงาน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ไปสู่กิจกรรม/โครงการ อย่างน้อย 1 ตำบล 1 โครงการ/กิจกรรม และเป็นโครงการที่สามารถบูรณาการเข้ากับกิจกรรมการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 รวมไปถึงกิจกรรมงานวันดินโลก ปี พ.ศ. 2567 และตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ที่ 11 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในระดับพื้นที่

สถาบันการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินโครงการจัดมหกรรมแสดงผลความสำเร็จของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงาน จำนวน 2 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ 1 จัดเวทีถอดบทเรียนความสำเร็จ เป็นเวทีให้ผู้มนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง

แลกเปลี่ยนบทบาทเรียนความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนพัฒนาตำบล โดยนำหลักการทรงงานและการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและขยายผลในพื้นที่ ตลอดจนดำเนินการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนพัฒนาตำบล พร้อมทั้งให้จังหวัดคัดเลือกตำบลที่มีผลงานดีเด่น ให้เหลือจังหวัดละ 1 ตำบล เพื่อเป็นตัวแทนระดับจังหวัด เข้ารับการคัดเลือกในระดับเขตตรวจราชการ และกิจกรรมที่ 2 จัดมหกรรมส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบล โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสำเร็จจากการส่งเสริมการใช้ประโยชน์แผนพัฒนาตำบล และจัดแสดงนิทรรศการนำเสนอความสำเร็จการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเขตตรวจราชการ ซึ่งมีคณะกรรมการคัดเลือกผลความสำเร็จ ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบล ในพื้นที่ตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเขตตรวจราชการ จำนวน 18 คณะ ดำเนินการคัดเลือกฯ ระหว่างวันที่ 8 กรกฎาคม - 6 สิงหาคม 2567 ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน 11 แห่ง ๆ ละ 1 วัน และได้ดำเนินโครงการเชิดชูเกียรติผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงาน จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 จัดนิทรรศการนำเสนอความสำเร็จการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกิจกรรมที่ 2 มอบรางวัลเชิดชูเกียรติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีจิตอาสาเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในการพัฒนาชุมชนและเสริมสร้างตำบลเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแสดงผลสำเร็จนวัตกรรมและงานวิจัยงานพัฒนาชุมชนสู่การใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบล ในการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืน ซึ่งมีคณะกรรมการคัดเลือกผลความสำเร็จผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบล ในพื้นที่ตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับประเทศ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงนำมาสู่การวิจัย เรื่อง ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาผลการขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านตำบลที่ได้รับรางวัลชนะเลิศผลความสำเร็จผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบล ในพื้นที่ตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ ของกรมการพัฒนาชุมชนให้บรรลุวิสัยทัศน์ คือผู้นำชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนบูรณาการงาน สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน สร้างความสามัคคีของคนในชุมชน พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลงตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
2. ทำให้ทราบประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
3. ได้แนวทางการประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้กำหนดเนื้อหาการศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีประสิทธิผล ได้แก่

- 1.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับใช้ (Act)

และนำผลที่ได้จากการศึกษามากำหนดแนวทางความสำเร็จในการบริหารงานของผู้
นักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี

1.2 ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จของผู้
นักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี
ได้แก่ ด้านกิจกรรมเชิงประจักษ์ ด้านพัฒนาการของชุมชน ด้านบทบาทผู้นำในการกระตุ้น
การมีส่วนร่วม และด้านความต่อเนื่องในการขยายผลการดำเนินงาน

1.3 มีแนวทางความสำเร็จในการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของผู้
นักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ เลือกศึกษาเฉพาะ พื้นที่ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง
จังหวัดจันทบุรี

3. ขอบเขตด้านประชากร

3.1 ประชากร คือ ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง
อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling)
ประเภทของการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 170 คน

3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้แทนผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง
ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน ได้แก่ พัฒนาการ
อำเภอกำแพง นายกเทศมนตรีตำบลสองพี่น้อง พัฒนาการผู้รับผิดชอบตำบลสองพี่น้อง
กำนันตำบลสองพี่น้อง และผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามผาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2568

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเดมมิง (Deming, 2004) โครงสร้างการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
ตามวงจร PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน (ยุทธนา เกื้อกุล, 2560: 129 – 160) ดังนี้

1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใดๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่จะลงมือปฏิบัติให้ถ่องแท้ก่อน

3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Checking) เป็นขั้นตอนเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่

4) ขั้นตอนการปรับใช้ (Action) เป็นขั้นตอนของการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม

1.2 แนวคิดการขับเคลื่อนกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรมการพัฒนาชุมชน (2567) ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การปรับตัวและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยแนวคิดการขับเคลื่อนกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นการนำแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกรมการพัฒนาชุมชน ที่มุ่งดำเนินการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใน 4 ประเด็น ได้แก่

- 1) ด้านนวัตกรรมในการขับเคลื่อนชุมชน โดยการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาต่อยอดกิจกรรม/โครงการประยุกต์ใช้กลไก 3 5 7 ขับเคลื่อนงาน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ต่อชุมชน
- 2) ด้านการบูรณาการบริหารจัดการชุมชน มีการบูรณาการ 7 ภาควิชาเครือข่าย ทั้งภายในและนอกชุมชน เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม/โครงการ
- 3) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและการพึ่งตนเอง โดยมีรูปแบบหรือวิธีการดำเนินงานที่ส่งเสริมและกระตุ้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน และ
- 4) ด้านขีดความสามารถในการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยตำบลมีแผนพัฒนาตำบลสามารถมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนทั้งตำบล ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพกับผู้นำ ประชาชน ครุเวรณต้นแบบ เด็ก เยาวชนสู่ความยั่งยืน

1.3 บริบทพื้นที่ตำบลสองพี่น้อง อำเภอบางบาล จังหวัดจันทบุรี

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางบาล (2567) ได้อธิบายถึงบริบทพื้นที่ตำบลสองพี่น้องว่าแต่ก่อนเขตพื้นที่ตำบลสองพี่น้องมีสภาพเป็นป่า ต่อมาไม้ตระกูลสองตระกูลเข้ามาตั้งหลักปักฐานทำกินในเขตพื้นที่นี้ จนกระทั่งมาถึงสมัยรัชการที่ 5 ได้ออกกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ขึ้น ทางเจ้าหน้าที่ราชการได้ออกหาข้อมูลเพื่อที่จะตั้งเป็นตำบลขึ้น ทั้งสองตระกูลจึงตกลงให้ตั้งชื่อเป็น ตำบลสองพี่น้องมาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยประชาชนในตำบลสองพี่น้องส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนผลไม้ พริกไทย ซึ่งนับว่าเป็นรายได้หลักของคนในพื้นที่และจังหวัด และตำบลสองพี่น้องมีถนนสายสุขุมวิท ซึ่งเป็นถนนสายหลักของประเทศตัดผ่าน ซึ่งเอื้อต่อการขนส่ง ผลผลิตทางการเกษตร ตำบลสองพี่น้องจึงนับว่าเป็นพื้นที่สำคัญที่ควรที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมสายต่างๆ ในพื้นที่เพื่อให้การขนส่งผลผลิตเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งพัฒนาในด้านอื่นๆ ควบคู่กันไปด้วย

ในการนี้ ตำบลสองพี่น้อง ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลงระดับตำบล ซึ่งจัดโดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในวันที่ 5 - 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ผ่านระบบ ZOOM MEETING โดยมีการจัดกระบวนการคัดเลือก ออกแบบ กิจกรรม/โครงการ ในการประกาศเจตนารมณ์ เกลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ/วันดินโลก/SDGs 17 ข้อ และหมุดหมายที่ 11 และเสริมสร้างนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ตำบลละ 15 คน เริ่มจาก 5 คน (ครู ข) ขยายผลในตำบลได้อีก 10 คน (ครู ข ขยายผล) ซึ่งเป็นผู้แทนจาก 7 ภาศิเครือข่าย ในตำบลสองพี่น้อง ทำหน้าที่ขับเคลื่อนและสร้างภาศิเครือข่ายในการบูรณาการขับเคลื่อน แผนพัฒนาตำบลให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย “ตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยเริ่มมาจาก ครู ข 5 คน ได้ถ่ายทอดบทบาทหน้าที่ คุณลักษณะผู้นำที่ดี และแนวทางการขับเคลื่อนของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง สู่ ครู ข ขยายผล 10 คน เพื่อให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกท่านเข้าใจและร่วมขับเคลื่อนไปในแนวทางเดียวกัน และได้ใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบลสองพี่น้อง ซึ่งเป็นแผนตำบล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล 2562 นำมาเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมคิด โดยการระดมสมองวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ตามบริบทพื้นที่ตำบลสองพี่น้อง ได้มาซึ่งโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ประกอบด้วยกิจกรรม ผู้นำทำก่อน บ้านนี้มีรัก ปลูกผักกินเอง ทางนี้มีผลผู้คนรักกัน และศูนย์แบ่งปันพันธุ์ผัก (วัดบ้านลิ่วและศาลาบ้านหนองหงส์) โดยเป็นโครงการไม่ใช้งบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ 4 เดือน ก.พ. - มิ.ย. 2567

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 วรพงษ์ เหล็กเพชร (2567) ได้ศึกษา ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสามกอ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมระดับการบริหารงานของผู้ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$) โดยมีด้านการปรับใช้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$) และในภาพรวมระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนงานของผู้ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$) โดยมีด้านกิจกรรมเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.44$) ข้อเสนอเพิ่มเติม ควรติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมสนับสนุนทั้งความรู้และงบประมาณเพิ่มเติม

2.2 วรพงษ์ เหล็กเพชร (2566) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา ตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) ความถี่ในการดำเนินงาน (2) พฤติกรรมในการดำเนินงาน (3) การประสานงานของภาคีเครือข่าย (4) ความร่วมมือของภาคีเครือข่าย และ (5) ภาวะผู้นำของภาคีเครือข่ายตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา ตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามภาคีเครือข่าย พบว่าแตกต่างกัน 3) ประมวลข้อเสนอแนะ พบว่า ภาคีเครือข่ายควรมีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่ให้กับชาวบ้านในหมู่บ้าน และมีการกระตุ้นให้ชุมชนได้ลงมือทำตลอดเวลา โดยเริ่มที่บ้านตนเองและกรรมการ แล้วไปขับเคลื่อนในทั้ง 12 หมู่บ้านอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน เพื่อประโยชน์ของชุมชน ส่งเสริมพลังให้ชุมชนเข้มแข็งรักษาความสมดุลของทุนและทรัพยากร สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งนี้ ผู้ประสานงานต้องมีความสามารถ และมีความชัดเจน ทำงานอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ และควรมีการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และจัดไปในแนวทางเดียวกัน

2.3 วินิจ ฝาเจริญ และคณะ (2565) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านโป่งกุ่ม

ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญทั้งบทบาทด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม บทบาทดังกล่าวสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการว่างงาน ปัญหายาเสพติด รวมทั้งเกิดการรวมกลุ่มสามารถสร้างอาชีพและเกิดรายได้ในชุมชน โดยการให้ชุมชนตัดสินใจแก้ไขปัญหาและจัดการกับปัญหาด้วยพลังของคนในชุมชน ตลอดจนบทบาทการอนุรักษ์และส่งเสริมสนับสนุน โดยการให้คุณค่าและความสำคัญกับหลักปฏิบัติศาสนาและวัฒนธรรมที่ได้รับการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษซึ่งสะท้อนออกในด้านภาษา ศาสนา การแต่งกาย และกิจกรรมประเพณีต่างๆ 2) ปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนพบว่า ผู้นำชุมชนท้องถิ่นจะพบปัญหาอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนคือขาดความสามัคคีร่วมมือจากคนในชุมชน ขาดแรงสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะด้านงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง 3) สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้แก่ ผู้นำชุมชนต้องสร้างกระบวนการร่วมมือจากประชาชนและภาครัฐให้มากขึ้น รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานและควรส่งเสริมการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพของกลุ่มให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนในชุมชนมีงานทำและมีรายได้ที่พอเพียง

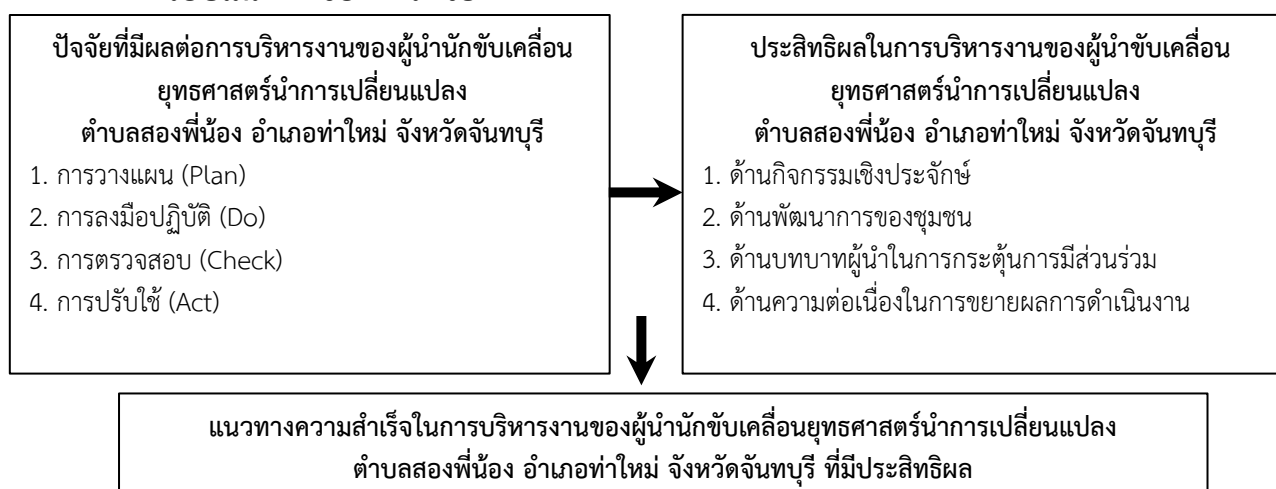
2.4 ไตรศัศดิ์ ปัทมรัฐ จิรนันท์ และสถาพร ถาวรธิดาสน์ (2554) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลสรรพยา จังหวัดชัยนาท ซึ่งผลการวิจัย พบว่า เกษตรกรเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมในชุมชนร้อยละ 33.1 โดยเป็นสมาชิกกลุ่มจักสาน กลุ่มอมทรัพย์ และกลุ่มชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง อาชีพหลักคือ การทำนา ในวิธีการผลิตเกษตรกรต้องซื้อเมล็ดพันธุ์และปุ๋ยเคมี มีการใช้สารเคมีในการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช เกษตรกรใช้เครื่องจักรกลการเกษตร เป้าหมายในการผลิตของเกษตรกรคือการผลิตเพื่อจำหน่ายซึ่งไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง ทำให้มีรายได้พอเพียงต่อการยังชีพ เกษตรกรไม่ค่อยมีการเลี้ยงสัตว์ บางส่วนมีบ้างที่เลี้ยงไก่ รายได้ของเกษตรกรจะมาจากการทำนา ส่วนเกษตรกรที่เข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกัน คือ การใช้ชีวิตที่อยู่บนความพอดีไม่ฟุ้งเฟ้อ ประหยัด อดออม และการใช้ประโยชน์จากที่ดินที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด โดยไม่ก่อหนี้สิน เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนมีความเข้มแข็งอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยได้จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คือ การปรับปรุงการบริหารจัดการผลผลิตและการจำหน่ายบนพื้นฐานเศรษฐกิจ การสร้างสังคมน่าอยู่บนพื้นฐานภูมิปัญญา และการสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและนิเวศวัฒนธรรม เพื่อนำมาซึ่งรายได้ นอกภาคเกษตรกรรม

สมมติฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงาน ให้ประสบความสำเร็จของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ประเภทของการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 170 คน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธาน และคณะกรรมการศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนตำบล ผู้นำสตรีตำบล ผู้นำหมู่บ้านศีลธรรม

ผู้นำหมู่บ้านยั่งยืน ผู้นำทางศาสนา พระสงฆ์ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ครั้วเรือนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ โคก หนอง นา โมเดล และผู้แทนจาก 7 ภาคีเครือข่าย

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลครั้งเดียว เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี และทีมผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี

1.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4) เปรียบเทียบโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พัฒนาการอำเภอกำแพง นายกเทศมนตรี ตำบลสองพี่น้อง พัฒนาการผู้รับผิดชอบตำบลสองพี่น้อง กำนันตำบลสองพี่น้อง และผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามผาน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน
- 2) ปัจจัยด้านกิจกรรมเชิงประจักษ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี และทีมผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรีในการสัมภาษณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาสรุปประเด็นโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 2 ปีวิจัย แล้วนำเสนอเชิงบรรยายประกอบการอภิปรายผล

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.48 เพศหญิง มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 53.52 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20 – 39 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.05 อายุ 40 – 60 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 58.23 และอายุมากกว่า 60 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.72 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับต่ำกว่า ประถมศึกษา มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 ระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.64 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.29 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 ระยะเวลาที่ทำงานขับเคลื่อนในตำบล ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 55.29 ระหว่าง 5 – 10 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.29 และมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.42 ภูมิภานาของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในตำบลสองพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 100.00 และภาคีเครือข่ายที่ตอบแบบสอบถาม เป็นภาครัฐ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 เป็นภาควิชาการ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29 เป็นภาคศาสนา มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 เป็นภาคเอกชน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18 เป็นภาคประชาชน มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 เป็นภาคประชาสังคม มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.18 และภาคสื่อมวลชน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้นำขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.27$, $SD = 0.597$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า มีความคิดเห็นทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผน (Plan) ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.598$) การลงมือปฏิบัติ (Do) ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.541$) การปรับใช้ (Act) ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.584$) และการตรวจสอบ (Check) ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.625$)

3. ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้นำขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.29$, $SD = 0.490$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า มีความคิดเห็นทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกิจกรรมเชิงประจักษ์ ($\bar{x} = 4.43$, $SD = 0.565$) ด้านพัฒนาการของชุมชน ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.634$) ด้านบทบาทผู้นำในการกระตุ้นการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.722$) และด้านความต่อเนื่องในการขยายผลการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.555$)

4. จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าแนวทางความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่

4.1 การกำหนดเป้าหมาย ให้เป็นเป้าหมายเดียวกันกับเป้าหมายตำบลเข้มแข็ง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะทำให้ขับเคลื่อนควบคู่กันไป แล้วพาทีมงาน เข้ามาพูดคุยกับผู้นำท้องถิ่นและท้องที่

4.2 การวิเคราะห์สภาพปัญหาโดยใช้การวิเคราะห์ SWOT รวมถึงความต้องการ ทำให้ทราบถึงปัญหาของตำบลสองพี่น้อง คือ ความยากจน และอาหารที่เป็นพิษ นำไปสู่ การแก้ไขปัญหา โดยการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ในกิจกรรมปลูกผักสวนครัว เพราะเป็น กิจกรรมที่ทำได้ง่าย และตอบโจทย์ในเรื่องอาหารที่เป็นพิษจากยาฆ่าแมลง สารเคมีที่ตกค้าง ในผักด้วย

4.3 การบูรณาการร่วมกัน ผู้นำชุมชนท้องที่ท้องถิ่น ผู้นำกลุ่มองค์กรมีส่วนร่วม ในการทำงานร่วมกัน มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อน และบรรจุ ในแผนพัฒนาตำบล รวมถึงสอดคล้องกับแผนฯ ของเทศบาล ที่เน้นหลักของปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 การประชาสัมพันธ์ให้ผู้นำท้องที่ท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากผู้นำทำก่อน มีส่วนร่วมในแต่ละด้านและส่งรายงานทางไลน์ ขยายผลร่วมกับภาคีเครือข่าย ซึ่งภาคีเครือข่าย เข้าร่วมทุกอย่างด้วยความเต็มใจ เพราะว่าความศรัทธาของผู้นำ

4.5 ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ง่าย และทุกบ้านก็จะทำอยู่แล้ว เป็นการเพิ่มจากเดิม ที่มีอยู่แล้ว ทุกบ้านทุกครัวเรือนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ เช่น การปลูกผักสวนครัว เพราะว่าทุกบ้านต้องทานอยู่แล้ว เป็นเรื่องที่ใกล้ตัว ส่งผลกระทบกับครัวเรือนหรือประชาชน หรือคนในครอบครัวโดยตรง ในเรื่องของสุขภาพ รายได้รายจ่ายในครัวเรือน แล้วก็สามารถที่จะขยายผลไปสู่การแบ่งปัน การขายก็เพิ่มรายได้ เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนกัน เหมือนเป็นการดูแลซึ่งกันและกันในลักษณะของครอบครัว

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยการวางแผน (Plan) ซึ่งมีการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการจัดทำทบทวนแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่เป็นประจำปีอย่างต่อเนื่อง และการร่วมกำหนด หลักเกณฑ์การดำเนินงาน เพื่อใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลของการดำเนินงาน สอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภотаใหม่ (2567) ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกท่านเข้าใจและร่วมขับเคลื่อนไปในแนวทางเดียวกัน และได้ใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบลสองพี่น้อง ซึ่งเป็นแผนตำบลตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล 2562 นำมาเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมคิด โดยการระดมสมอง วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ตามบริบทพื้นที่ตำบลสองพี่น้อง ได้มาซึ่งโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้ผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ด้านกิจกรรมเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการดำเนินโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ได้แก่ ผู้นำทำก่อน บ้านนี้มีรักปลูกผักกินเอง ทางนี้มีผลผู้คนรักกัน และศูนย์แบ่งปันพันธุ์ผักที่มีความเป็นเอกลักษณ์โดดเด่น และการดำเนินการสร้างภาคีเครือข่าย (การบูรณาการ

แผนงานโครงการด้วยกลไก 3 5 7) ได้แก่ พื้นที่ชุมชน (พื้นที่หมู่บ้านทุกหมู่ในตำบลสองพี่น้อง สามารถขยายผลเป็นศูนย์เรียนรู้) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ เหล็กเพชร (2567) พบว่า ภาพรวมระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลงตำบลสามกอ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านกิจกรรมเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

3. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการ การบูรณาการร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนท้องถิ่น/ท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์ให้ผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากผู้นำมาก่อน และทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ง่าย และทุกบ้านก็จะทำอยู่แล้ว โดยผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลงตำบลสองพี่น้อง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ต้องการขับเคลื่อนโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ควบคู่กับการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรม มุ่งมั่นที่จะ Change for Good เพื่อร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้น โดยอาศัยกลไกทุกภาคส่วนในการบูรณาการขับเคลื่อน เพื่อให้ประชาชนในตำบลสองพี่น้อง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจฐานราก และมีความสุขอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามคำมั่นสัญญาที่ว่า “สุขทุกวันที่จันทบุรี สุขทุกนาที่ที่สองพี่น้อง” สอดคล้องกับกรมการพัฒนาชุมชน (2567) ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การปรับตัวและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวรพงษ์ เหล็กเพชร (2566) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา ตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ (1) ความถี่ในการดำเนินงาน (2) พฤติกรรมในการดำเนินงาน (3) การประสานงานของภาคีเครือข่าย (4) ความร่วมมือของภาคีเครือข่าย และ (5) ภาวะผู้นำของภาคีเครือข่าย ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ

1.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และมีการทบทวนแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่เป็นประจำ รวมถึงจัดให้มีการประชุม วิเคราะห์บริบท จุดเด่น จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ความเสี่ยงในการ ดำเนินงานก่อนการปฏิบัติงานจริง

1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรขอรับงบประมาณสนับสนุนและเมล็ดพันธุ์ผัก จากภาคีเครือข่ายในพื้นที่ และต้องทำให้เห็นก่อนว่าเราทำได้จริง

1.3 ควรนำแนวทางความสำเร็จในการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของผู้นำ นักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไปใช้กับการขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลงตำบลสองพี่น้อง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาหาต้นแบบความสำเร็จของผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นำการเปลี่ยนแปลงในตำบลอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาแนวทาง/วิธีการ/บทบาทหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการ ส่งเสริมการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2567). *ความสำเร็จของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบล ในพื้นที่ตำบลเข้มแข็ง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประจำปีงบประมาณ 2567*. บริษัท พีเอ็มจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด : กรุงเทพมหานคร
- ไทรศักดิ์ ปัทมรัฐจิรนนท์ และสถาพร ถาวรธิดาสน์. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลสรรพาย จังหวัดชัยนาท*. บทความวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วินิจ ผาเจริญ และคณะ. (2565). *บทบาทผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านโป่งกุ่ม ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่*. บทความวิจัย วารสารสันติสุขปริทรรศน์.
- วรพงษ์ เหล็กเพชร. (2566). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา ตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก*. บทความวิจัย วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา.
- วรพงษ์ เหล็กเพชร. (2567). *ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลงตำบลสามก้อ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. บทความวิจัย การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2567 “อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง: ปัญหา โอกาส และความท้าทาย”.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าใหม่. *ผลความสำเร็จผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาตำบล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปี 2567 ตำบลสองพี่น้อง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*
- Mycoted, comp. (2004). *Plan Do Check Act (PDCA)*. Retrieved October 23, 2024. From <http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php>.

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์

กรรกริรมย์ ดรพล¹ สุริยา สุคนธชาติ²

และเพชรโพธิ์ชัย เลียบไธสง³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาศักยภาพของผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุม และ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงพื้นที่แบบมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบเก็บประเด็น และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พัฒนกร กำนัน ตัวแทน อบท. ผู้นำ อช. ประธานสตรีตำบล ผู้นำชุมชน ผู้นำด้านทุนชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพและปราชญ์รวม 20 คน โดยการใช้การเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนมีศักยภาพสอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาชุมชนใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารตนเอง เสียสละเพื่อส่วนรวม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม 2) การบริหารงาน ริเริ่มและขับเคลื่อนโครงการพัฒนาตอบสนองความต้องการของชุมชน บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารสังคม สื่อสารสร้างความเข้าใจและไว้วางใจประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และจากการศึกษานำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำ โดยกิจกรรมสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกใช้ประโยชน์จากทุนชุมชนและเครือข่าย ส่งผลให้ชุมชนสามารถบริหารจัดการตนเองพึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นคงทางอาหาร เกิดความสามัคคีเกื้อกูลในชุมชน มีเครือข่ายพัฒนา และอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, ศักยภาพผู้นำ, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

¹นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี,

Email: Kanphiromdornpon@gmail.com

²นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี,

Email: akesuriya0077@gmail.com

³นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี,

Email: Petphochai@gmail.com

A Model for Developing Leadership Potential Based on the Philosophy of Sufficiency Economy toward Strengthening the Nong Bua Chum Community, Kalasin Province

Kanphirom Doraphon¹ Suriya Sukhonthachat²

Phetphoichai Liapthaisong³

Abstract

This research aimed to: 1) examine the leadership potential of community leaders in Ban Nong Bua Chum, Kalasin Province; and 2) develop a model for enhancing leadership potential based on the Philosophy of Sufficiency Economy to strengthen the Ban Nong Bua Chum community. The study employed a qualitative research approach using participatory action research (PAR). Research instruments included in-depth interviews, issue-recording forms, and focus group discussion records. Data were analyzed through content analysis. Key informants consisted of community development officers, village headmen, representatives of local administrative organizations, community organization leaders, women's group leaders, community leaders, community capital leaders, occupational group leaders, and local scholars. A total of 20 participants were selected using purposive sampling.

Keywords: Development Model, Leadership Potential, Philosophy of Sufficiency Economy

¹ Human Resource Officer, Udon Thani Community Education and Development Center, Email: Kanphiromdompon@gmail.com

² Human Resource Officer, Udon Thani Community Education and Development Center, Email: akesuriya0077@gmail.com

³ Human Resource Officer, Udon Thani Community Education and Development Center, Email: Petphochai@gmail.com

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2561) รวมถึง การกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 เพื่อให้ประเทศไทย บรรลุวิสัยทัศน์ โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศ และระดับโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ซึ่งปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติตนที่ในหลวงรัชกาลที่ 9 ได้ทรงมีพระราชดำรัสขึ้น เพื่อแก้ไขให้ประชาชนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) อีกทั้ง แผนปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 1) พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถรับมือกับภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม 2) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี องค์ความรู้นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งอนาคตที่เข้มแข็งและ 3) ส่งเสริมการสร้างชุมชนต้นแบบเพื่อการเรียนรู้ การพึ่งตนเองด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเข็มมุ่งสำคัญ คือ มุ่งหวังให้ชุมชนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2565) ความเข้มแข็งของชุมชนเป็นแนวคิดหลายมิติที่ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งทุนทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ และความสามารถในการฟื้นตัวต่อภัยพิบัติซึ่งในบริบทประเทศไทยนั้น ความเข้มแข็งของชุมชนขึ้นอยู่กับลักษณะจำเพาะที่กำหนดโดยวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ การที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้นั้น จะมีกระบวนการในการจัดการของชุมชนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีกิจกรรมเพิ่มคุณค่า

ทุนทางสังคมและเศรษฐกิจของคนในชุมชน มักจะมีความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน เป็นเครือข่ายชุมชน และมีการขยายพันธมิตรออกไปนอกชุมชนในลักษณะ สร้างความสัมพันธ์ ดังนั้น ทุกชุมชนจึงต้องร่วมกันสร้างพลังชุมชน และใช้พลังชุมชนในการ พัฒนาชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2556) การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการระดมพลังความคิด ของสมาชิกอย่างเป็นขั้นตอน เกิดผลลัพธ์ที่เป็นธรรม ยุติธรรม และยั่งยืน เป็นประโยชน์ สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แนวทางปฏิบัติที่นำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย (Hidayato & Setyady et al., 2014) โดยผู้นำในชุมชนมีบทบาท ในการพัฒนาวางแผน ตัดสินใจ ควบคุมในเรื่องต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นสร้างความพึงพอใจ ของบุคคล และผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยจากการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมในงาน ให้สมาชิก ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Sparks et al., 2005) การพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นไปตามมาตรฐานการพัฒนาชุมชน (มชช.) ของกรมการพัฒนาชุมชน จะทำให้ผู้นำชุมชนรู้จักตนเองเกิดกระบวนการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง จนมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการสูงขึ้นในระดับ มาตรฐาน และได้รับการยอมรับจากสังคม มาตรฐานการพัฒนาชุมชน (มชช.) คือ เครื่องมือ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้นำชุมชนสู่ผู้นำคุณภาพ และการพัฒนามาตรฐานในการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพของกลุ่มองค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน ภายใต้หลักคิด คือ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนเป็นเจ้าของ ประชาชนเป็นผู้รับประโยชน์ 2) ชุมชน มีความสมัครใจในการพัฒนาตนเอง 3) กระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง 4) ความยืดหยุ่น สอดคล้องเหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ชุมชน 5) ความร่วมมือและยอมรับ เป็นเครื่องมือเชื่อมประสานบูรณาการงานของภาคีการพัฒนา (สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงราย, 2560)

บ้านหนองบัวชุม หมู่ที่ 9 ตำบลหนองหิน อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะพื้นที่ เป็นที่ราบบางส่วนของพื้นที่ติดเขื่อนลำปาว ทำให้เหมาะกับการเกษตร และการประมง ดินมีลักษณะเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการปลูกมะม่วง มหาชนก ซึ่งเป็นมะม่วงที่มีความหอมเป็นพิเศษ เนื้อแน่น ผลใหญ่ยาว รสชาติหวาน อมเปรี้ยว ชื่ออันไพเราะนั้นเป็นชื่อพระราชทานจากในหลวง ร.9 ในปีพ.ศ. 2538 ในหลวง ร.9 เสด็จพระราชดำเนินมาเยือนโดงมูล อำเภอหนองกุงศรี บ้านหนองบัวชุม ตำบลหนองหิน มาทอดพระเนตรตามท้องไร่ และก็รับสั่งว่าถึงไม่มีร่องน้ำดินนี้ก็น่าจะ เหมาะสำหรับปลูกไม้ยืนต้น เลยเกิดมีโครงการในพระราชดำรินำชาวสวน จำนวน 29 คน ไปปรับปรุงมะม่วงและฝึกอบรมที่ จังหวัด เชียงใหม่ พระราชทานทุนส่วนพระองค์

พระราชทานพืชพันธุ์ของผลไม้หลายชนิดที่พร้อมจะปลูก รวมทั้งพันธุ์ มะม่วงมหาชนก มูลนิธิชัยพัฒนาช่วยซื้อที่ดินให้ชาวไร่อีก 30 ไร่ ในจำนวนพืชพันธุ์ทั้งหมด มะม่วงมหาชนก เติบโตได้ดีที่สุด เป็นสิ่งที่ทำให้ชาวไร่ทั้งหลายมีรายได้ดีขึ้น มีการรวมกลุ่มผู้ปลูกมะม่วง เพื่อการส่งออก กลุ่มวิสาหกิจชุมชนไม้ผลแปลงใหญ่หนองบัวชุม และกลุ่มมะม่วงมหาชนก การทำการเกษตรในบ้านหนองบัวชุมนอกจากปลูกมะม่วงแล้ว ยังปลูกมันสำปะหลัง อ้อย ยางพารา ทุเรียน และมังคุด ส่วนแหล่งน้ำจากเขื่อนลำปาวเป็นพื้นที่ทำการประมง น้ำจืดและเลี้ยงปลานิลในกระชัง มีสโลแกนว่า “ชมสวนมะม่วง พังพลา ตระการตา ลำน้ำปาว” และมีวิสัยทัศน์หมู่บ้านคือ “การเกษตรมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนาโดยใช้ทรัพยากรในพื้นที่อย่างรู้คุณค่า และบ้านหนองบัวชุม ยังเป็นชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีตำบลหนองหินเป็นตำบลเข้มแข็ง ประจำปี 2566 ผู้นำชุมชนเป็นผู้นำนักขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี 2566 และเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียงมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เฉลิมพระเกียรติปี 2562 มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง เสียสละเพื่อส่วนร่วมในกิจกรรม สาธารณประโยชน์และจิตอาสา

อย่างไรก็ตาม บ้านหนองบัวชุมถือว่าเป็นชุมชนที่มีความโดดเด่นทางการเกษตร คือ การปลูกมะม่วงมหาชนก สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรในบ้านหนองบัวชุม แม้บ้านหนองบัวชุม จะเป็นชุมชนที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ แต่จากการลงพื้นที่พบปัญหาเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจที่สำคัญ แม้มะม่วงมหาชนกจะเป็นพืชเศรษฐกิจหลัก แต่เกษตรกรยังประสบปัญหา "ราคาตกต่ำและผลผลิตล้นตลาด" ซึ่งสะท้อนว่าชุมชนยังมีจุดอ่อนด้านการบริหารจัดการตลาด การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า และการวางแผนการผลิตที่สอดคล้องกับผู้บริโภคโดยเฉพาะฤดูกาลของผลผลิตซึ่งออกมาล้นตลาด ด้วยความท้าทายด้านการนำของชุมชนที่จำเป็นต้องยกระดับจากการเป็น "ผู้ประสานงาน" ไปสู่ ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในเชิงกลยุทธ์พัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้เข้มแข็ง อย่างยั่งยืนภายใต้การใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างภูมิคุ้มกันด้วยรูปแบบการพัฒนาส่งเสริมให้ผู้นำมีศักยภาพในการแสวงหาเครือข่าย/พันธมิตรภายนอก (ตามหลักการมีส่วนร่วม) เพื่อนำเทคโนโลยีมาแปรรูปผลผลิต เป็นการ "สร้างภูมิคุ้มกัน" ให้กับรายได้ของครัวเรือนเมื่อราคาสินค้าตกต่ำ ด้วยการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข โดยเน้น 1) ความพอประมาณ พัฒนาผู้นำให้สามารถวิเคราะห์ศักยภาพดินและน้ำที่มีอยู่จากเขื่อนลำปาว เพื่อส่งเสริมการเกษตรที่เหมาะสม ไม่ใช่สารเคมีเกินความจำเป็นจนทำลายทุนทางธรรมชาติ

2) ความมีเหตุผล พัฒนาผู้นำให้มีทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาผลผลิตล้นตลาด เช่น การทำตลาดล่วงหน้า หรือการท่องเที่ยวเชิงเกษตร (OTOP นวัตกรรม) เป็นต้น รวมถึง 3) สร้างภูมิคุ้มกัน พัฒนาผู้นำให้เป็นนักจัดการความเสี่ยง สามารถบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจให้มีความเข้มแข็งทางการเงิน มีเงินออม หรือสวัสดิการชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งบ้านหนองบัวชุมยังมีจุดแข็งสำคัญด้านทุนชุมชน ได้แก่ ทุนทางธรรมชาติ เช่น แหล่งน้ำ ป่าไม้ และทรัพยากรดิน รวมถึงทุนทางสังคม เช่น ความร่วมมือของสมาชิกในชุมชน และการมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ โดยอาศัยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาทั้งในระดับครัวเรือนและระดับชุมชนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เป็นการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งในด้านโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรภายในท้องถิ่นอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยแนวทางดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนและสมาชิก ในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกระดับ พร้อมทั้งยึดแนวคิดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คำตอบอยู่ที่หมู่บ้าน ซึ่งให้ชุมชนเป็นผู้คิด วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการพัฒนาด้วยตนเองอันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็งให้กับชุมชนอื่น ๆ เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็ง ของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความ เข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งคณะวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ณัฐสรณ์ เกตุประภากร (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข 3 ห่วง ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ คือ การทำอย่างพอดีตามทรัพยากร และความสามารถที่ตนมีอยู่ โดยไม่เบียดเบียนตนเอง หรือผู้อื่น เปรียบเสมือนการประเมินตนเอง จะทำให้องค์กร เห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจน ว่าทรัพยากรและศักยภาพใดที่โดดเด่น และจุดใดที่ควรได้รับการพัฒนาในอนาคต 2) ความมีเหตุผล คือ การเข้าใจหลักความพอประมาณแล้วเกิดการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ด้วยเหตุและผลโดยละเอียด เพื่อให้เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เปรียบเสมือน การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ผลกระทบ รวมทั้งการคาดการณ์ในอนาคตเพื่อการวางแผน อย่างรอบคอบ และ 3) มีภูมิคุ้มกัน คือ การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ต่างๆ หรือก็คือความไม่ประมาทนั่นเอง บางครั้งมักมีเหตุการณ์ที่อยู่เหนือการควบคุม จึงควรมี ภูมิคุ้มกันเพื่อลดหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และ 2 เงื่อนไข เปรียบเสมือนรากฐานที่มีไว้เพื่อพยุงส่วนลำตัวซึ่งมีอยู่ 3 ห่วงข้างต้น ประกอบด้วย 1) ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการวางแผนการดำเนินงานอย่างความรอบคอบ จึงควรมี ความรู้ที่รอบด้าน และรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยมีการพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่องถือเป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งอย่างยั่งยืน และ 2) คุณธรรม บุคลากร ควรยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดการคำนึงถึงประโยชน์ ของส่วนรวม ตลอดจนเสริมสร้างความสามัคคี ความเพียร และความซื่อสัตย์

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานการพัฒนาชุมชน (มชช.)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร (2560) อธิบายว่า มาตรฐานการพัฒนา ชุมชน (มชช.) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้นำ กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน ใช้เพื่อทำให้รู้จักตนเอง ประเมินและพัฒนาศักยภาพตนเอง เป็นกระบวนการ เรียนรู้ของชุมชนร่วมกับภาคีการพัฒนา โดยการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมกำหนดทิศ ทางการพัฒนา ที่ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างเป็นระบบ

กรมการพัฒนาชุมชน สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน (2564) อธิบายว่า มาตรฐานการพัฒนา ชุมชนประเภทที่ 1 มาตรฐานผู้นำชุมชน แบ่งเป็น 3 ด้าน แต่ละด้าน มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการบริหารตนเอง มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) บุคลิกภาพ แต่งกายเหมาะสมกับสถานที่ โอกาส และกาลเทศะ มีทักษะในการพูด ใช้คำพูดเหมาะสมในแต่ละโอกาส สามารถสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจได้ง่าย สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีวางตัวเหมาะสม มีกาลเทศะ (2) พัฒนาความรู้ความสามารถ ใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน (3) คุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา ศีลธรรม จาริต ประเพณีเป็นต้นแบบ แก่ผู้อื่นได้ปฏิบัติภารกิจทางศาสนา กฎหมาย ค่านิยมของไทย สามารถ เป็นแบบอย่าง แก่ผู้อื่นได้ให้เกียรติและยกย่องบุคคลอื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้

2. ด้านการบริหารงาน มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีข้อมูลและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อการวางแผน และมีแผนปฏิบัติการของตนเอง มีส่วนร่วมในกระบวนการแผนชุมชน โดยมีแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาในชุมชน 3.2) การปฏิบัติงานตามแผนและประสบความสำเร็จ มีกิจกรรม/โครงการ ตามแผนปฏิบัติงานที่ดำเนินการสำเร็จ กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ ตนเอง และชุมชนได้รับประโยชน์ 3) การบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดเป้าหมาย และแบ่งความรับผิดชอบตามบทบาท คนในทีมที่มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมตามภารกิจ มีการพัฒนาทีมงาน และแบ่งหน้าที่งานชัดเจน เป็นที่ยอมรับของทีมงาน และกล้าตัดสินใจในการประสานงาน

2. ด้านการบริหารสังคม มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (2.1) มนุษยสัมพันธ์การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์สังคม และวางตัวได้เหมาะสม มีความเอื้ออาทร มีจิตสาธารณะ เกื้อกูลต่อบุคคลอื่น และเป็นที่ยอมรับจากสังคม (2.2) การประสานงานที่ดีมีบุคลิกภาพอ่อนน้อม ถ่อมตนกับทุกเพศทุกวัย สามารถสื่อสารกับผู้อื่นชัดเจน ได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ และ (2.3) ความเป็นประชาธิปไตย มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติเคารพสิทธิผู้อื่นมีความโปร่งใสยุติธรรมตรวจสอบได้

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

Cohen & Uphoff (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และประเมินผลที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงาน ลักษณะของการมีส่วนร่วมมีดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544) อธิบายว่า ชุมชนเข้มแข็ง คือ การที่ประชาชนในชุมชนรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชน มีการเรียนรู้ การจัดการ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ตลอดจนมีผลกระทบเชิงบวกต่อภายนอกชุมชนด้วย

กรมการพัฒนาชุมชน (2566) อธิบายตามแนวคิดตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ว่าเป็นตำบลที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ประชาชนมีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจฐานรากมั่นคง โดยบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน จึงนำองค์ประกอบของตำบลเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นตัววัดความเข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 1) มิติด้านความมั่นคง : ตำบลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการตำบล มีความมั่นคง ทางด้านอาหาร ประชาชนมีรายได้ที่มั่นคง และอยู่ร่วมกันอย่างรู้จัก สามัคคีเกื้อกูล ประชาชนมีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย มีระบบติดตามแก้ไขปัญหาของตำบล และมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) มิติด้านความมั่งคั่ง : ตำบลที่มีการผลิต การจำหน่าย และการบริโภคที่ใช้ทุนชุมชนในการ เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน มีการสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ประชาชนเข้าถึงแหล่งทุนชุมชน ที่มีธรรมาภิบาล และมีกลุ่มหรือเครือข่ายด้านเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็ง และ 3) มิติด้านความยั่งยืน : ประชาชนในตำบลน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติจนเป็นวิถีมีการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเอง มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน

5. แนวคิดศักยภาพผู้นำชุมชน ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2560) กล่าวว่า ศักยภาพผู้นำชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือความพร้อมของผู้นำในการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และการได้รับความศรัทธาจากชุมชน ครอบคลุมศักยภาพใน 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านจิตใจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเอง และการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับ ชูติมา ปัญญาหลง (2565) กล่าวว่า ศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและความยากจน โดยผู้นำที่มีอุดมการณ์และความเสียสละจะเป็นแกนหลักในการรวมกลุ่มอาชีพและบริหารจัดการทุนทางปัญญาและทุนทางธรรมชาติ

ในพื้นที่ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบการวิจัยเชิงพื้นที่ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยศึกษาเพื่อค้นหาคำตอบตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์ และสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็ง ของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key Informant)

พัฒนากรประจำตำบล 1 คน / กำนัน 1 คน / ตัวแทน อปท.(นายก/รองนายก) 1 คน / ผู้นำ อช. 1 คน / ประธานสตรีตำบล 1 คน / ผู้นำชุมชน 2 คน / ผู้นำด้านทุนชุมชน 6 คน / ผู้นำกลุ่มอาชีพ 5 คน / ประชาชน 2 คน ที่เลือกใช้การสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) รวมทั้งหมด 20 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย ใช้กระบวนการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพื้นที่และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาชุมชน เป็นขั้นตอนร่วมกันศึกษาสภาพของชุมชน ดำเนินการศึกษาผู้นำชุมชน สสำรวจสภาพทั่วไปของชุมชน เพื่อให้ทราบสภาพของชุมชน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้ คือ การศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 1

2.1.1 แบบวิเคราะห์เอกสาร สำหรับการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี โดยมีประเด็น ในการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของชุมชน (ประวัติความเป็นมา ลักษณะทางกายภาพ ประชากร เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม) และ 2) ทุนชุมชน 5 ด้าน (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนการเงิน ทุนธรรมชาติ)

2.1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 1) บทบาทของผู้นำในการพัฒนาชุมชนตามมาตรฐาน การพัฒนาชุมชน (มชช.) ด้านผู้นำ (การบริหารตนเอง การบริหารงาน และการบริหาร สังคม) และ 2) การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน

2.1.3 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม เพื่อบรรวบรวมข้อมูลเชิงลึก จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1) สถานการณ์

ปัจจุบันของชุมชน 2) ทุนชุมชนที่มีอยู่และศักยภาพในการพัฒนา และ 3) ความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาชุมชน

2.2 ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ชุมชนและความต้องการของชุมชน เป็นขั้นตอนของการค้นหาศักยภาพของชุมชนโดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดเพื่อค้นหาทุน 5 ด้านในชุมชนบ้านหนองบัวชุม ประกอบด้วย ทุนการเงิน ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ และทุนธรรมชาติ นำมาหาความต้องการพัฒนาของชุมชน เครื่องมือที่ใช้ คือ การสนทนากลุ่มวิเคราะห์ศักยภาพชุมชน โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis วิเคราะห์บทบาทของผู้นำในการพัฒนาชุมชน (การบริหารตนเอง การบริหารงาน และการบริหารสังคม) ค้นหาความต้องการของชุมชนในการพัฒนาของชุมชน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2

2.3 ขั้นตอนที่ 3 การวางแผน เป็นขั้นตอนการวางแผนและกำหนดกิจกรรมเพื่อดำเนินการตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมกิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ คือ การสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันวางแผนและกำหนดกิจกรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 2

2.4 ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงาน เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ได้กำหนดขึ้น โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ Workshop เครื่องมือที่ใช้ คือ การฝึกปฏิบัติ และแบบสังเกตการณ์ ประกอบด้วยประเด็นการสังเกต 1) การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2) บทบาทของผู้นำชุมชนในการดำเนินกิจกรรม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม 4) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม และ 5) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 2

2.5 ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผล แนวทางการติดตามประเมินผลด้วยวิธีการสังเกตและสำรวจความคิดเห็นโดยใช้วิธีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม นำเสนอผลการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคการดำเนินงาน เครื่องมือที่ใช้ คือ การสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นตามกรอบ แนวคิดการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา กำหนดเป็นคำถามในการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยลงพื้นที่ภาคสนามเก็บข้อมูล โดยประสานสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และกลุ่มเป้าหมาย นัดหมายวันเวลา และสถานที่ ดำเนินการตาม 5 ขั้นตอน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์ (content analysis) เขียนบรรยายเชิงพรรณนา รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็งของชุมชน บ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามประเด็น ดังนี้

1. ศักยภาพของผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 สามารถสรุปผลการวิจัยตามตัววัดของมาตรฐานการพัฒนาชุมชน ประเภทที่ 1 มาตรฐานผู้นำชุมชน แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (1) การบริหารตนเอง ผู้นำมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และจิตอาสา สร้างแรงจูงใจแก่ผู้อื่น โดยการให้มอบสิ่งของให้กำลังใจ พัฒนตนเองโดยการแสวงหาความรู้ จากการศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เป็นผู้ที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม โดยการดำรงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและการถ่ายทอดคุณค่าทางวัฒนธรรม แก่เยาวชนและคนในชุมชน (2) การบริหารงาน มีโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้พิการ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการควบคุมโรคระบาด ที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชน สามารถสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ (3) การบริหารสังคม ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสร้างความไว้วางใจและความผูกพันกับคนทุกระดับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมงานบุญ งานประเพณีและการแสดงน้ำใจในวาระต่าง ๆ มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งในด้านวิชาการ กฎหมาย และการบริการสาธารณะ การทำงานกับองค์กรภาครัฐเพื่อสังคมอันเป็นการขยายบทบาทของชุมชนออกไปสู่เครือข่ายที่กว้างขึ้น ส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชน ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านวัฒนธรรม กีฬา และการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเคารพในสิทธิและเสียงของประชาชน และการส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทร่วมในการกำหนดทิศทางของตนเอง

1.2 ศักยภาพเหล่านี้สอดคล้องกับหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ภูมิคุ้มกัน รวมถึงความรู้และคุณธรรม ดังนี้ (1) ความพอประมาณ ดำเนินกิจกรรมในชุมชนด้วยหลักพึ่งพาตนเอง จัดกิจกรรมรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี กีฬา กีฬา งานบุญ ผูกแขนขอพร สร้างความสัมพันธ์ในชุมชน (2) ความมีเหตุผล การวางแผนดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหา และความต้องการของชุมชนโดยการปรึกษาหารือ ประชุมประจำเดือน และประชาคมหมู่บ้าน (3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ชุมชนมีกิจกรรมกีฬาและกองทุนแม่ของแผ่นดินในการป้องกันยาเสพติดมีกิจกรรมพัฒนาทำความสะอาดเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม และป้องกันโรคระบาดในชุมชน (4) เงื่อนไขความรู้ ผู้นำชุมชนเข้ารับการฝึกอบรมโครงการที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจัดขึ้น นำความรู้มาถ่ายทอดในเวทีประชุมประจำเดือน เกิดการเรียนรู้และนำไปปรับใช้ (5) เงื่อนไขคุณธรรม ผู้นำมีความเสียสละดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชน แสดงความห่วงใยต่อผู้ยากไร้ (ซ่อมบ้าน ผู้พิการ) จัดกิจกรรมให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ มอบเงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิต สร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน เป็นการนำคุณธรรมมาเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชน ทำให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้นำ



ภาพโมเดลศักยภาพของผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุม

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์

การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นกระบวนการที่เน้นการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนผ่านการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกในชุมชน โดยยึดแนวคิด “ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ภายใต้หลักการ “คำตออยู่ที่หมู่บ้าน” ซึ่งส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการค้นหา และใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรภายในท้องถิ่นอย่างสูงสุด ชุมชนบ้านหนองบัวชุม มีทุนทางสังคมที่โดดเด่น ได้แก่ ความสามัคคีของสมาชิก และความพร้อมของผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชน เศรษฐกิจในชุมชนที่สำคัญคือผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะมะม่วงพันธุ์มหาชนกซึ่งได้รับการยอมรับด้านคุณภาพและรสชาติ ทั้งนี้ชุมชนได้นำข้อมูลจากการร่วมศึกษาชุมชนและทุน 5 ด้าน (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนการเงิน ทุนธรรมชาติ) มาระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อกำหนดปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมกิจกรรม เป็นกิจกรรมการพัฒนากระบวนการแปรรูปมะม่วงที่ไม่ได้คุณภาพ ส่งออกให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เมื่อดำเนินกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว ทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม นำเสนอผลการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคการดำเนินงาน กระบวนการดังกล่าวก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของสมาชิก ตั้งแต่การตัดสินใจไปจนถึงการดำเนินกิจกรรมพัฒนา อันนำไปสู่การสร้างความเป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบร่วมกันเป็นการใช้ทรัพยากรในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการสร้างรายได้ลดของเสีย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชน มีบทบาทสำคัญในการแลกเปลี่ยน ทรัพยากร และองค์ความรู้ ซึ่งช่วยให้การพัฒนาชุมชนตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน



ภาพโมเดลรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การอภิปรายผล

1. ศักยภาพของผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุมมีศักยภาพในด้านการบริหารตนเอง การบริหารงาน และการบริหาร สังคม และมีความสอดคล้องกับการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ 1) ความพอประมาณ ดำเนินกิจกรรมในชุมชนด้วยหลักพึ่งพาตนเอง จัดกิจกรรมรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี กีฬา กีฬา งานบุญ ผูกแขนขอพร สร้างความสัมพันธ์ในชุมชน 2) ความมีเหตุผล การวางแผนดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนโดยการปรึกษาหารือ ประชุมประจำเดือน และประชาคมหมู่บ้าน 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ชุมชนมีกิจกรรมกีฬาและกองทุนแม่ของแผ่นดินในการป้องกันยาเสพติด มีกิจกรรมพัฒนาทำความสะอาดเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม และป้องกันโรคระบาดในชุมชน 4) เงื่อนไขความรู้ ผู้นำชุมชนเข้ารับการฝึกอบรมโครงการที่หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนจัดขึ้น นำความรู้มาถ่ายทอดในเวทีประชุมประจำเดือน เกิดการเรียนรู้และนำไปปรับใช้ และ 5) เงื่อนไขคุณธรรม ผู้นำมีความเสียสละดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชน แสดงความห่วงใยต่อผู้ยากไร้ (ซ่อมบ้านผู้พิการ) จัดกิจกรรมให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ มอบเงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิตสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน เป็นการนำคุณธรรมมาเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชน ทำให้เกิดความเชื่อถือนับถือและศรัทธาในตัวผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ยอดสุรางค์และคณะ (2561) ที่พบว่า การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนมีปัจจัยภายในคือ ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน การบริหารจัดการที่ดี

ส่วนปัจจัยภายนอก คือ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ภาครัฐเครือข่าย รวมไปถึงการมีวิธีบริหารที่เหมาะสมเพื่อสร้างศักยภาพและสามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาณี เผือกบัวขาว (2561) ที่พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน มุ่งหวังผลสำเร็จที่มั่นคงและยั่งยืน ต้องมีความรู้ มีทัศนคติที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล วิศิษฐ์สรรค์ดีและคณะ (2562) พบว่า ผู้นำการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต้องเข้าใจและศรัทธาในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำมาประยุกต์ปฏิบัติจริง สามารถบริหารจัดการดำเนินงานได้และถ่ายทอดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ผู้อื่นได้ สามารถอธิบายได้ว่า ผู้นำชุมชนที่มีศักยภาพในการบริหารตนเองและการบริหารงานโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนได้

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์

การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นกระบวนการที่ขับเคลื่อนด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทาง โดยการพัฒนาที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งจากฐานราก กระบวนการนี้เริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ทุนชุมชนที่มีอยู่ในพื้นที่นำข้อมูลมาระดมความคิดเห็นเพื่อระบุปัญหาและความต้องการของสมาชิก นำไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาของสมาชิก ในกิจกรรมการแปรรูปมะม่วงที่ตกเกณฑ์มาตรฐานการส่งออกให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งนอกจากจะเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดของเสียในชุมชนแล้วยังเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมตัดสินใจไปจนถึงการร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและการพึ่งพาตนเอง นอกจากนี้ การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกยังเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรส่งผลให้การพัฒนาชุมชนดำเนินไปอย่างมีทิศทาง ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงและนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2560) พบว่า แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ ด้านบุคลิกภาพ ความรู้ทักษะ และภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักวิเคราะห์ศักยภาพสร้างพลังขับเคลื่อนด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกความพอเพียงมาพัฒนาการดำเนินชีวิต สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ สุพัตรา ยอดสุรางค์ และคณะ (2561) พบว่า การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ปัจจัยนอก คือ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ภาครัฐหรือข่าย รวมไปถึงการมีวิธีบริหารที่เหมาะสม เพื่อสร้างศักยภาพและสามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ พานสุวรรณ และอดิสร ภู่อาระ (2562) พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำในการพัฒนาชุมชนด้วยการพัฒนาตัวผู้นำก่อนให้มีความรู้ทักษะการทำงาน ความเข้าใจกฎระเบียบ ความรู้ในชุมชน ความรู้เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสามารถด้านการประสานงาน การจัดหาและบริหารงบประมาณ การสร้างความร่วมมือในชุมชน การนำนวัตกรรมมาสร้างอาชีพเพื่อให้เกิดรายได้กับคนในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช ศรีสุข และเบญญาดา กระจ่างแจ้ง (2565) ที่พบว่า ชุมชนเข้มแข็งนั้นต้องอาศัยการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการมีส่วนร่วมของชุมชน การพึ่งพาตนเอง และการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมชัย แสนภูมิ (2566) ที่พบว่า องค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็งในประเทศไทย คือ การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง กระบวนการเรียนรู้และภูมิปัญญาชุมชน กระบวนการจัดการชุมชนภาคีเครือข่าย การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน ชุมชนจัดการตนเองหรือพึ่งพาตนเอง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีอาชีพและมีรายได้ที่เพียงพอ ทุนทางสังคม และไม่ยุ่งเกี่ยวสิ่งเสพติด สามารถอธิบายได้ว่า ความเข้มแข็งของชุมชนเริ่มต้นจากการสร้างผู้นำให้มีทักษะและจิตสำนึกด้านเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างพลังแห่งการพึ่งพาตนเองควบคู่ไปกับการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก และการถ่ายทอดภูมิปัญญาในท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้ชุมชนสามารถจัดการตนเองได้อย่างมั่นคง มีรายได้ที่พอเพียง และก้าวไปสู่ความยั่งยืนในทุกมิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้หน่วยงานภาครัฐกำหนดเป็นแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2) บูรณาการความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการสนับสนุนทรัพยากร ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

3) พัฒนาและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ให้เป็นกลไกหลักในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการสร้างคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำชุมชน ทั้งด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยใช้ผลผลิตท้องถิ่นเป็นจุดเริ่มต้น ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างรายได้เสริม

3) ใช้กระบวนการประชาคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วม โดยเน้นการรับฟังความคิดเห็นและการวางแผนร่วมกันกับประชาชนในทุกระดับ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) วิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการสืบทอดความรู้ให้กับคนรุ่นใหม่

2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยเฉพาะในด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์และการเข้าถึงตลาด

3) ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร และองค์ความรู้ระหว่างกันอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านหนองบัวชุม จังหวัดกาฬสินธุ์จึงควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้ ในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเข้มแข็งของชุมชนที่เหมาะสมตามบริบทพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน. (2564). *มาตรฐานการพัฒนาชุมชน (มชช.)*. <https://phetchabun.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/40/2022/09/คู่มือ-มชช.-ปี-2564.pdf>
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2556). *ทุนวิจัยกรมการพัฒนาชุมชน*. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร.
- (2565). *แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)*. <https://plan.cdd.go.th/wpcontent/uploads/sites/97/2022/09/แผนปฏิบัติการ ระยะ-5- ปี-พ.ศ.-2566-2570-กรมการพัฒ.pdf>
- (2566). *แนวทางการดำเนินงานตำบลเข้มแข็ง*. <https://district.cdd.go.th/sawang/wpcontent/uploads/sites/865/2023/01/แนวทางการดำเนินงานตำบลเข้มแข็ง-1.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาคการศึกษา*. กระทรวง.
- (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. https://www.bic.moe.go.th/images/stories/pdf/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ_ฉบับที่13_4-11-2565.pdf
- กอบกุล วิศิษฐ์สรรค์ดี, เฉลียว บุรีภักดี, ภทริยา สุวรรณบุรณ์ และสมนึก ชูปานกลีบ. (2562). รูปแบบผู้นำการพัฒนาชุมชนตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารเวริเดียน อี-เจอร์นัล มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(1), 1438-1454. ขอนแก่น.
- ชุติมา ปัญญาหลง. (2565). การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนในอำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (สืบค้นจากคลังข้อมูลงานวิจัยไทย TNRR).

ณัฐสรณ์ เกตุประภากร. (2564). *วัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนกับเศรษฐกิจพอเพียง*.

<https://www.rdpb.go.th/MediaUploader/File/12918/วัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนกับเศรษฐกิจพอเพียง.pdf>

ธัญธรณ์ ตันโน. (2565). *แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานเอกลักษณ์ชุมชนในเมืองรองของภาคเหนือตอนล่าง 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository.*

นงนุช ศรีสุข และเบญญาดา กระจำแจ้ง. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตาม แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงชุมชนต้นแบบบ้านคลองอาราง จังหวัดสระแก้ว. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 16(1), 97-105.

นพพร จันทรนาชู. (2563). *พัฒนศึกษา: ความหลากหลายของกระบวนการทัศน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 7(2), 365-378.

พันธียศ เจนหัตถ์คุณ. (2562). บทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *วารสารนิติศาสตร์ บริหารรัฐกิจ และสังคมศาสตร์คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 6(1), 129-141.

วิภาณี เพื่อกบัวขาว. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิสาหกิจชุมชนด้านอาหารในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ บนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20(2), 177-202.

ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2560). *การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนในแหล่งท่องเที่ยวเชิงอารยธรรม อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 25(48), 223-236.

สมชัย แสนภูมิ. (2566). การวิจัยเชิงเอกสารเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็งในประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 3(5), 48-64.

----- (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร. (2560). *มาตรฐานงานชุมชน คืออะไร?*.
<https://phichit.cdd.go.th/services/มาตรฐานงานชุมชน-คืออะไร>

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย. (2560). *ระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน (มชช.)*.<https://chiangrai.cdd.go.th/services/standard>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf

สุพัตรา ยอดสุรางค์, ชัชวาล แสงทองล้วน และอำนาจ บุญรัตน์มตรี. (2561). แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(5), 407- 420.

Bates, O. (2019). *6 Reasons why participation is important*. Retrieved 17 June 2023, <https://www.linkedin.com/pulse/6-reasons-why-participation-important-oliver-bates>

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1981). *Rural development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.

Hidayato, A. N. & Setyady, S. T. (2014). Impact of collaborative tools utilization on group performance in university students. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 13(2), 88-98.

Socialpinpoint. (2019). *6 Reasons why public participation and community engagement are important*.
<https://www.socialpinpoint.com/6-reasons-to-participate-community-engagement/>

Sparks, D. (2005). *Leading for results*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Suriyankietkaew, S., Krittayaruangroi, & Iamsawan, N. (2022). Sustainable Leadership Practices and Competencies of SMEs for Sustainability and Resilience: A Community-Based Social Enterprise Study. *Sustainability*, 14(10), 57-62.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ศิริพร จินาตร¹ และ พิชิต รัชตพิบูลภ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านบึงบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 97 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลวิจัยพบว่า

1. ความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยครั้งนี้มีนัยเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านการสรรหา การรักษานักวิชาการ และกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ ผลลัพธ์ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับระบบการยกย่องชมเชย เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อกุล เพื่อจรรโลงรักษากำลังคนภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในพื้นที่

คำสำคัญ: ความต้องการรับราชการ, เทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. E-mail: pichit.ra@go.buu.ac.th

(Corresponding author)

Factors Influencing the Desire to Enter Civil Service Among Personnel of Ban Bueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province

Siriporn Chinsart¹ and Pichit Ratchatapibhunphob²

Abstract

This research aimed to: (1) examine the desire of personnel at Ban Bueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province, to enter civil service; and (2) investigate the factors influencing this desire. The population consisted of 97 personnel employed at the Ban Bueng Subdistrict Municipality Office. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included mean (μ), standard deviation (σ), Pearson's product-moment correlation coefficient (r), and multiple regression analysis.

The findings revealed that

1. The overall desire of personnel at Ban Bueng Subdistrict Municipality to enter civil service was at a high level. When considering each aspect, job security received the highest mean score, followed by social recognition, work environment and job characteristics, and salary and welfare, respectively.

2. The factors significantly influencing the desire to enter civil service at the 0.05 level were social recognition, job security, and work environment and job characteristics.

These findings provide practical implications for improving human resource management practices in local government organizations, particularly in recruitment, retention, and employee motivation strategies. The results suggest that local administrative organizations should prioritize recognition systems, clear career advancement opportunities, and supportive work environments to sustain an effective public workforce capable of delivering quality services to the community.

Keywords: Desire to Enter Civil Service, Ban Bueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province

¹ Graduate Student, Master of Public Administration Program, Burapha University

² Lecturer, Faculty of Political Science and Law, Burapha University (Corresponding author)

บทนำ

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมโดยรวม ข้อมูลจากสำนักงาน ก.พ. พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเทศไทยมีกำลังคนภาครัฐประมาณ 3 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นสังกัดบริหารราชการส่วนท้องถิ่นร้อยละ 15.26 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแนวโน้มในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558–2567) พบว่าจำนวนกำลังคนภาครัฐโดยรวมลดลง 90,623 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93 หรือเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.27 ต่อปี และที่น่าสังเกตคือกำลังคนภาครัฐประเภทอื่น อาทิ ลูกจ้างและพนักงานราชการ มีแนวโน้มลดลงอย่างมีนัยสำคัญถึง 186,425 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 หรือเฉลี่ยร้อยละ 1.24 ต่อปี สะท้อนให้เห็นว่ากำลังคนในระบบราชการมีแนวโน้มลดลงตามโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงาน ก.พ., 2568) ซึ่งมีแนวโน้มที่จำนวนกำลังคนภาครัฐจะลดลงตามโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันการดึงดูดบุคลากรเข้าสู่ระบบราชการยังคงเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านค่าตอบแทน เมื่อเทียบกับภาคเอกชนที่มักสูงกว่า ภาระงานที่หนักและต่อเนื่อง รวมถึงสภาพการทำงานที่ไม่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตนัก ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ความต้องการรับราชการของบุคลากรบางส่วนลดน้อยลง แม้ว่าระบบราชการยังคงมีข้อได้เปรียบในด้านความมั่นคงในอาชีพสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

นอกจากปัจจัยเชิงโครงสร้างของระบบราชการแล้ว ความต้องการรับราชการยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ความสนใจในงานราชการ หรือแรงจูงใจส่วนบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM) ซึ่ง Perry and Wise (1990) ให้คำนิยามไว้ว่าเป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะตอบสนองต่อแรงจูงใจที่มีพื้นฐานอยู่ในสถาบันและองค์กรภาครัฐเป็นหลัก อันเป็นค่านิยมและทัศนคติที่ผลักดันให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม สังคม และประเทศชาติ แรงจูงใจดังกล่าวสะท้อนออกมาในรูปของความเสียสละ การยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม และการมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสาธารณะ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคคลจำนวนไม่น้อยเลือกเส้นทางอาชีพราชการ

สำหรับเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น และให้บริการประชาชน ก็ประสบปัญหาคลายคลึงกับส่วนราชการอื่น กล่าวคือ แม้จะมีบุคลากรในจำนวนมากพอสมควร แต่เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว กลับพบว่ายังมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

โดยเฉพาะในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร งานด้านสาธารณสุข และงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากเกินไปจนสมควร อีกทั้งกระบวนการสรรหาบุคลากรที่ต้องพึ่งพากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่กระบวนการใช้เวลานาน มีผู้ผ่านการคัดเลือกน้อยกว่าตำแหน่งว่าง และในบางกรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จึงมักโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมภายหลังการปฏิบัติงานครบระยะเวลาที่กำหนด ทำให้เทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรียังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเข้าซ้อนต่อเนื่อง (ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565)

นอกจากนี้การรักษาและการรักษาพนักงานจ้างก็ยังประสบกับอุปสรรคเช่นกัน โดยพบการลาออกอยู่บ่อยครั้ง อันเป็นผลมาจากต้องทำงานที่หลากหลายและผลตอบแทนไม่ดึงดูดเพียงพอ เมื่อพิจารณาร่วมกับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางและภูมิภาค มาสู่ส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลบ้านบึงจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีศักยภาพและมีความต้องการปฏิบัติงานในระบบราชการอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจที่มากขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังมีงานวิจัยจำกัดที่ศึกษาในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลตำบล เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมามุ่งศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มทหารกองประจำการ (เกียรติขจร บุญคำภา และคณะ, 2566) หรือกลุ่มนิสิตนักศึกษา (แก้วตา ต่อมแสง, 2560) ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลตำบลมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านโครงสร้างอำนาจ กระบวนการสรรหาที่ต้องพึ่งพาส่วนกลาง และปัญหาการโอนย้ายของบุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ นอกจากนี้งานวิจัยเดิมส่วนใหญ่เน้นศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการของบุคคลภายนอก แต่ยังขาดมุมมองจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วในหน่วยงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่สะท้อนระดับความต้องการรับราชการได้อย่างแท้จริง

จากปัญหาและช่องว่างทางการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยมุ่งอธิบายผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถนำไปปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบการสรรหา และรักษาบุคลากร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ระบบราชการไทยโดยรวม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ ใช้แนวคิดแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ (Public Service Motivation ; PSM) หรือความต้องการในการให้บริการสาธารณะ หรือในที่นี้เป็นความหมายของความต้องการเข้ารับราชการนั้นมาประยุกต์เป็นแนวทางและกรอบการวิจัย ได้แก่ เป็นค่านิยมหรือทัศนคติที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ประชาชน และประเทศชาติ โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจาก Mostafa and Bottomley Gould – William (2015) มาประยุกต์เป็นแนวทางและกรอบการวิจัย ได้แก่

1. แรงจูงใจที่มีเหตุผล (Rational) เป็นความพึงพอใจส่วนบุคคลที่ได้ให้บริการสาธารณะ เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐ และเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ประชาชน และประเทศชาติ

2. แรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน (Norm based) เป็นคุณลักษณะของบุคลากรภาครัฐในการปรารถนาที่จะให้บริการสาธารณะ เป็นความรู้สึกที่คิดถึงผู้อื่น สำนึกในหน้าที่ และจงรักภักดีต่อรัฐบาล และคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน

3. แรงจูงใจด้านอารมณ์ (Affective) ความรู้สึกที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะเสียสละเพื่อคนอื่น รู้สีกว่างานราชการมีความสำคัญต่อสังคมอย่างแท้จริง มีความเมตตา กรุณา และการแสดงออกถึงความรักชาติ James L. Perry and Lois Recasino Wise (1990) ได้คิดค้นการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยประกอบด้วย 4 มิติ ดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to public policy formation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to public interest) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ของความเป็นพลเมือง

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่แสดงออกถึงความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น

มิติที่ 4 ความเสียสละ (Self – sacrifice) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการกระทำการต่างๆ เพื่อปกป้อง สนับสนุน และปฏิบัติในสิ่งที่ดีต่อส่วนรวมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว จาก กอแก้ว จันทร์กิงทอง (2556)

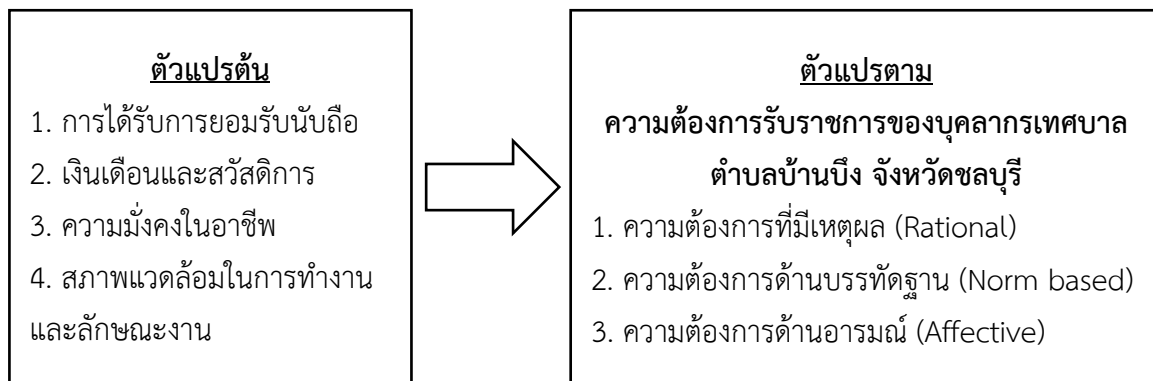
จากกรอบแนวคิด PSM ข้างต้น ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงมิติทั้ง 4 เข้ากับบริบทของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยกำหนดตัวแปรอิสระ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สะท้อนมิติ Commitment to public interest ในแง่ที่การยอมรับจากสังคมตอบสนองจิตสำนึกต่อหน้าที่สาธารณะ (2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สะท้อนมิติ Rational ในแง่ที่ผลตอบแทนเป็นเงื่อนไขเชิงเหตุผลในการเลือกอาชีพราชการ (3) ด้านความมั่นคงในอาชีพ สะท้อนมิติ Self-sacrifice ในแง่ที่ความมั่นคงเป็นแรงจูงใจให้บุคคลยอมเสียสละผลตอบแทนที่สูงกว่าในภาคเอกชนเพื่อทำงานรับใช้สังคมระยะยาว และ (4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน สะท้อนมิติ Compassion ในแง่ที่สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานช่วยให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความเมตตาและการดูแลประชาชนได้อย่างเต็มที่ ส่วนตัวแปรตามคือความต้องการรับราชการ วัดจาก 3 มิติย่อยตาม Mostafa and Bottomley Gould-William (2015) ได้แก่ ความต้องการที่มีเหตุผล ความต้องการด้านบรรทัดฐาน และความต้องการด้านอารมณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, วรณวิภา ไตลังคะ และเกียรติขจร บุญคำภา (2566) เรื่องการจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี, แก้วดา ต่อมแสง (2560) เรื่องความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน) เป็นต้น จากนั้นทบทวนตัวแปรจากงานวิจัย ผู้วิจัยได้แนวคิดประเด็นสำคัญที่ผลต่อความต้องการรับราชการทั้งหมดพบว่าตัวแปรที่ส่งผลหรือที่เป็นปัจจัยให้เกิดความต้องการรับราชการประกอบด้วยการได้รับการยอมรับนับถือ, เงินเดือนและสวัสดิการ, ความมั่นคงในอาชีพ, สภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน เนื่องจากมีความถี่มากที่สุดมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) เป็นตัวแปรปัจจัยปัจจัยให้เกิดความต้องการรับราชการประกอบด้วย ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็นตัวแปรความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็นตัวแปรย่อย ได้แก่ (1) ความต้องการที่มีเหตุผล (2) ความต้องการด้านบรรทัดฐาน และ (3) ความต้องการด้านอารมณ์

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 97 คน (งานการเจ้าหน้าที่, สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านบึง, 2567) โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากร

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

สังกัด	จำนวน (คน)
หัวหน้าส่วนราชการ	4
สำนักปลัด	33
กองคลัง	8
กองสาธารณสุข	24
กองช่าง	18
กองการศึกษา	10
รวม	97

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และสภาพแวดล้อมและลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

โดยลักษณะคำถามในตอนที่ 2 และ 3 ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) กำหนดการให้เป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย (5) มากที่สุด (4) มาก (3) ปานกลาง (2) น้อย และ (1) น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจน ความเหมาะสมของข้อวัดและภาษา โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำผลคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือไม่คัดเลือกไว้ (Rovinelli and Hambleton, 1977)

2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองใหญ่ 15 คน และเทศบาลตำบลคลองตำหรุ 15 คน รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ในระดับดีมาก สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรีใช้สถิติเชิงพรรณนาคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ข้อมูลความต้องการเข้ารับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติเชิงพรรณนาคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าสัมพัทธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถร่วมกันพยากรณ์ การยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน ที่มีผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 – 3 ปี

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวม

ปัจจัย	ผลต่อความต้องการ ^a		ระดับ	อันดับ
	μ	σ	ความคิดเห็น	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.21	0.70	มากที่สุด	2
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.93	0.85	มาก	4
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.28	0.72	มากที่สุด	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน	4.03	0.85	มาก	3
รวม	4.11	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรีในภาพรวม

ความต้องการรับราชการของบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	ระดับความต้องการ (N = 97)		
	μ	σ	ความหมาย
1. ความต้องการที่มีเหตุผล	3.87	0.95	มาก
2. ความต้องการด้านบรรทัดฐาน	4.13	0.77	มาก
3. ความต้องการด้านอารมณ์	4.18	0.81	มาก
ภาพรวม	4.10	0.74	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรีมีความต้องการรับราชการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการด้านอารมณ์ รองมาคือ ความต้องการด้านบรรทัดฐาน และความต้องการที่มีเหตุผล ตามลำดับ

4. ผลทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับผลความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวม

	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_1)	1.00	0.576**	0.702**	0.765**	0.721**
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_2)		1.00	0.680**	0.714**	0.643**
ด้านความมั่นคงในอาชีพ (X_3)			1.00	0.736**	0.712**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะงาน (X_4)				1.00	0.760**
ความต้องการรับราชการ (Y)					1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานและลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการรับราชการสูงสุด ($r = 0.760$) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.721$) และด้านความมั่นคงในอาชีพ ($r = 0.712$) ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากและสูง

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ตัวแปรความต้องการ โดยรวม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.492	0.300		641.1	104.0
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ (X_1)	0.272	0.105	0.257	575.2	0.012*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_2)	0.105	0.080	0.121	310.1	0.194
ด้านความมั่นคงในอาชีพ (X_3)	0.218	0.103	0.213	122.2	0.037*
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและลักษณะงาน (X_4)	0.278	0.099	0.321	803.2	0.006*
R = 0.811, $R^2 = 658.0$, F = 323.44, Std. Error of the Estimate = 0.440					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่าตัวแปรปัจจัย 3 ด้าน คือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

โดยทั้ง 3 ตัวแปร สมการถดถอยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 65.8 ($R^2 = 0.658$) กล่าวคือ สามารถใช้ทำนายหรือพยากรณ์ระดับความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 65.8 เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) คือ ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงานและลักษณะงาน (Beta = 0.321) รองมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = 0.257) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Beta = 0.213) ตามลำดับ

เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาสร้างสมการ สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ดังนี้

$$Y = 0.492 + 0.272 (X_1) + 0.218 (X_3) + 0.278 (X_4)$$

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวสามารถสนับสนุนกรอบแนวคิดการวิจัยที่ว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคมและสภาพแวดล้อมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความต้องการรับราชการมากกว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนทางการเงิน ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงให้คุณค่ากับความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นหลัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบราชการยังคงมีคุณค่าที่ภาคเอกชนไม่สามารถทดแทนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติขจร บุญคำภา และคณะ (2566) ที่พบว่า ที่ศึกษาการมุ่งใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของหน่วยทหารหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี พบว่าการมุ่งใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ แก้วตา ต่อแสง (2560) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว ที่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันจะมีอาชีพที่หลากหลายกว่าในอดีต แต่การรับราชการก็ยังสามารถดึงดูดบุคลากรเข้าสู่ภาครัฐได้

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความต้องการรับราชการมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสังคม อันเป็นแรงผลักดันภายในที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ สามศรี (2558) ที่พบว่าการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพราชการเป็นแรงจูงใจสำคัญในการตัดสินใจรับราชการ และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ กนกพร ศรีวิทยา (2547) ที่พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการเลือกอาชีพรับราชการ

2.2 ด้านความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลต่อความต้องการรับราชการในลำดับรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรต้องการความมั่นใจว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่สามารถรองรับชีวิตในระยะยาวได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการสูญเสียงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจธรรม ดิสกุล และคณะ (2561) ที่พบว่าเหตุผลเบื้องลึกของการรับราชการ คือความต้องการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิณัฐ ทรัพย์มาก และคณะ (2559) ที่พบว่าความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลสันต์ รุ่งนิรันดร์ (2552) ที่พบว่าลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญในการรับราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิณัฐ ทรัพย์มาก และคณะ (2559) ที่พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แม้บุคลากรจะให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กที่อธิบายไว้ว่าเงินเดือนและสวัสดิการเป็นเพียงปัจจัยต่ำๆ ที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ มิใช่ปัจจัยที่กระตุ้นความต้องการโดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิณัฐ ทรัพย์มาก และคณะ (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เทศบาลฯหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมสื่อสารผลงานของบุคลากรสู่สาธารณะ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของอาชีพราชการท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในชุมชนโดยตรง

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แม้ปัจจัยนี้จะไม่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการโดยตรง แต่หากละเลยอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจสะสมในระยะยาว เทศบาลฯ ควรผลักดันเชิงนโยบายให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อลดภาระค่าครองชีพของบุคลากร

และสื่อสารสิทธิประโยชน์ระยะยาว โดยเฉพาะบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างที่มีความไม่แน่นอนในสถานะการจ้างงาน เทศบาลฯ และหน่วยงานที่กำกับดูแลควรกำหนดนโยบายวางแผนกำลังคนระยะยาว พร้อมจัดทำแผนสนับสนุนให้พนักงานจ้างมีเส้นทางก้าวหน้าสู่การบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการให้บริการและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน เทศบาลฯ ควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและเอื้ออาทร ควบคู่กับการจัดสรรงบประมาณพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัยและเพียงพอ การยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เพียงเสริมสร้างความต้องการรับราชการ แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนในชุมชนอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร ศรีวิทยา. (2547). อาชีพรับราชการจากมุมมองของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กอบแก้ว จันทน์ทอง. (2556). อิทธิพลของพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานของสถานีตำรวจเพื่อประชาชน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 34(3), 31-41.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- แก้วตา ต่อมแสง. (2560). ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจธรรม ดิสกุล และมณฑล สรไกรกิติกุล. (2561). เบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและสวัสดิการ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 10(1), 55-71.
- ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(1), 369-386.
- พลสันต์ รุ่งนิรันดร์. (2552). แรงจูงใจของทหารกองประจำการในสังกัดกองพลทหารราบที่ 9 ในการรับราชการทหาร. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิศิษฐ์ สามศรี. (2558). การตัดสินใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล, วรณวิภา ไตลังคะ และเกียรติขจร บุญคำภา. (2566). การจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 8(1), 1-15.
- สำนักงาน ก.พ. (2568). *กำลังคนภาครัฐ 2567: รายงานสถิติกำลังคนภาครัฐ*.
<https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2026/02/thai-gov-manpower-2567.4.pdf>
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์. (2559). ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 14(2), 1-30.

- Mostafa, A. M. S., & Gould-Williams, J. S. (2014). Testing the mediation effect of person–organization fit on the relationship between high performance HR practices and employee outcomes in the Egyptian public sector. *International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276–292.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373.
- 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.

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม “การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print” สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

แพรวพรรณ พุกพันธ์¹, สุทธามาศ อัมรินทร์², ภัทธิญา ดิกจิณา³

และกนกวรรณ จิตรา⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco Print) สำหรับเด็ก และเยาวชนของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรดังกล่าว โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ (1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของชุมชน (2) การพัฒนาหลักสูตร และ (3) การทดลองใช้หลักสูตร โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ขั้นตอนพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรมีหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 5 หน่วย ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยใช้กิจกรรมเวิร์กช็อปแบบลงมือปฏิบัติจริงเป็นหลัก ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม และสามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบท และ (2) ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) เพิ่มขึ้น แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือในการทำงาน ความตระหนักรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะเผยแพร่ผลงานและองค์ความรู้สู่ครอบครัวและชุมชน สะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรนี้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ได้จริงและส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ, Eco Print, การพัฒนาหลักสูตร, การฝึกอบรม, เด็กและเยาวชน

¹ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก, Email: 1232smile@gmail.com

² นักทรัพยากรบุคคล, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก, Email: capsutamas@gmail.com

³ นักทรัพยากรบุคคล, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก, Email: pattiya0201@gmail.com

⁴ นักทรัพยากรบุคคล, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก, Email: Kafanes262@gmail.com

Development of a Training Curriculum on Eco-Print Natural Dye Fabric for Children and Youth in the Ban Phonphiman Handicraft Group, Rangsit Subdistrict, Thanyaburi District, Pathum Thani Province

Praewpan Pugpan¹, Sutamas Amarin², Pattiya Tikjina³,
Kanokwan jitar⁴

Abstract

This research aimed to develop a training curriculum on Eco-Print natural dye fabric for children and youth in the Ban Phonphiman Handicraft Group, Rangsit Subdistrict, Thanyaburi District, Pathum Thani Province, and to examine the outcomes of curriculum implementation. The study employed Participatory Action Research (PAR) and qualitative data collection methods conducted in three phases: (1) community needs and background assessment, (2) curriculum development, and (3) curriculum implementation. The sample group consisted of 20 participants.

The findings revealed that: (1) during the curriculum development phase, the final curriculum consisted of five learning units covering knowledge, skills, and attitudes. The curriculum emphasized hands-on workshop activities, and experts evaluated it as appropriate and adaptable to various contexts. (2) During the implementation phase, participants demonstrated improved knowledge and understanding of Eco-Print techniques, as well as enhanced creativity, teamwork, environmental awareness, and pride in their work. Participants also showed enthusiasm in sharing their knowledge and products with family and community members. The results indicate that the curriculum effectively promotes experiential learning and supports the sustainable preservation of local wisdom.

Keywords: Eco-Print, natural dye fabric, curriculum development, training, children and youth

¹ Human Resource Officer, Nakhon Nayok Community Education and Development Center,
Email: 1232smile@gmail.com

² Human Resource Officer, Nakhon Nayok Community Education and Development Center,
Email: capsutamas@gmail.com

³ Human Resource Officer, Nakhon Nayok Community Education and Development Center,
Email: pattiya0201@gmail.com

⁴ Human Resource Officer, Nakhon Nayok Community Education and Development Center,
Email: Kafanes262@gmail.com

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบัน แนวคิดเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และการลดการใช้สารเคมีในชีวิตประจำวัน ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นหนึ่งในแหล่งกำเนิดมลพิษที่สำคัญจากการใช้สารเคมีและสีสังเคราะห์ (Fletcher, 2023) ส่งผลให้เกิดแนวคิด “แฟชั่นยั่งยืน” (Sustainable Fashion) และการพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หนึ่งในเทคนิคที่ได้รับความนิยมมากขึ้นคือ “Eco Print” ซึ่งเป็นการพิมพ์ลวดลายลงบนผืนผ้าด้วยวัสดุธรรมชาติ เช่น ใบไม้ และดอกไม้ โดยไม่ใช้สารเคมี (Barnard, 2024; Martin, 2024) ซึ่ง Eco Print ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า ยังเชื่อมโยงกับการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งกำลังถูกทอดทิ้งลงท่ามกลางกระแสความเป็นเมือง (Urbanization) ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนที่ห่างเหินจากรากทางวัฒนธรรม (จิรวัดน์ ภูงาม และคณะ, 2566) การปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับมรดกวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญเพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถสืบสานและพัฒนาองค์ความรู้เหล่านี้ได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

กรมการพัฒนาชุมชน (2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนบนฐานของ “ทุนชุมชน” ซึ่งรวมถึงทุนมนุษย์ ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองและมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของเศรษฐกิจฐานราก และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ อีกทั้ง กรมการพัฒนาชุมชนได้มอบหมายให้ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก มีหน้าที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่การให้บริการตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรสาธารณะ และการให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมและให้บริการการฝึกอบรม การตรวจติดตามการปฏิบัติราชการกรม งานสนับสนุนการจัดการความรู้ งานพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะทาง และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างอาชีพ จึงสนใจศึกษากลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตั้งอยู่ในเขตหมู่บ้านจัดสรรในตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชนเมืองและลงทะเบียนเป็นกลุ่มผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ได้ส่งเสริมการสร้างอาชีพ สืบสานภูมิปัญญา และผลิตสินค้าท้องถิ่น เช่น ผ้ามัดย้อม กระเป๋าสาน และผลิตภัณฑ์จากการพิมพ์ผ้าด้วยสีธรรมชาติ (Eco Print) เป็นชุมชนเมืองที่มีความพยายามในการรวมกลุ่มคนในพื้นที่เพื่อสร้างอาชีพเสริมและกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อวิถีชีวิตของชุมชนเมืองยุคใหม่ ได้ริเริ่มนำเทคนิคการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco Print) มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยความเชื่อว่าเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงผู้คนกับธรรมชาติ ช่วยสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และตอบสนองต่อกระแส “แฟชั่นที่เป็นมิตรต่อโลก” ซึ่งกำลังได้รับความนิยม

เพิ่มขึ้นในสังคมเมือง แม้ชุมชนเมืองจะมีข้อจำกัดด้านพื้นที่และทรัพยากร แต่การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ได้สะท้อนให้เห็นว่า ชุมชนเมืองก็สามารถพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการทำ Eco Print ยังจำกัดอยู่ในกลุ่มผู้ใหญ่ ขณะที่กลุ่มเด็กและเยาวชนในชุมชน ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการสืบสานและต่อยอดภูมิปัญญา กลับยังไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม และยังขาดโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ดังกล่าวผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ และกลุ่มยังไม่มีหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชน ทั้งที่เด็กและเยาวชนเหล่านี้คือผู้ที่สามารถนำภูมิปัญญาไปต่อยอดในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์ บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีคุณค่าทั้งในเชิงวิชาการและการพัฒนาชุมชน โดยจะช่วยให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เกิดการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของเด็กและเยาวชน สร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนเมืองจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนทุกช่วงวัย โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์เป็นสื่อกลาง ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างระหว่างวัย และสร้างพื้นที่ให้เยาวชนในชุมชนได้แสดงศักยภาพ และมีบทบาทในการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน รวมถึงเป็นการสร้างทักษะอาชีพ และเป็นการเป็นส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับเด็กและเยาวชน ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติและเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ นอกจากนี้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมานที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการ

ที่แท้จริงของผู้รับการฝึกอบรม ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และดำเนินการภายใต้กระบวนการที่มีระบบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2562) ให้ความหมายของ “การฝึกอบรม” ว่า “กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสังคม” ซึ่งสะท้อนถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเฉพาะในด้านอาชีพและชีวิตประจำวัน รวมถึงสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

จากแนวคิดข้างต้น การฝึกอบรมจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงในบริบทของสถานประกอบการ เท่านั้น แต่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายในชุมชน เช่น เด็ก เยาวชน และกลุ่มอาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งหากออกแบบอย่างเหมาะสม จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรทาบ (Hilden Taba)

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ ฮิลดา ทาบ (Hilda Taba) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อวงการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบ และเป็นรูปธรรม โดยการพัฒนาหลักสูตรควรเริ่มต้นจากผู้ใช้หลักสูตรโดยตรง เช่น ครู ผู้ฝึกสอน หรือผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในภาคสนาม มากกว่าการถูกกำหนดจากผู้บริหารส่วนกลางเพียงฝ่ายเดียว และได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรแบบ “ล่างขึ้นบน” (Bottom-Up Approach) โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสังคมอย่างลึกซึ้ง (Taba, 1962) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรจำนวน 7 ขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ได้แก่ 1. การวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน (Diagnosis of Needs) ซึ่งเป็นการเริ่มต้นจากการสำรวจปัญหาและความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Formulation of Objectives) ที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ 3. การเลือกเนื้อหา (Selection of Content) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมาย 4. การจัดลำดับเนื้อหา (Organization of Content) อย่างเป็นระบบจากง่ายไปยาก หรือจากพื้นฐานไปสู่ความซับซ้อน 5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ 6. การจัดลำดับประสบการณ์ (Organization of Learning Experiences) เพื่อให้การเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 7. การประเมินผล (Evaluation) ซึ่งครอบคลุมการประเมินทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดข้างต้น มีความเหมาะสมกับการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมในบริบทเฉพาะ โดยเฉพาะหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วมของชุมชน และการเรียนรู้

ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม “การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print” สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการกับนักวิจัยชุมชนโดยใช้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของ Taba (1962) และแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ อธิบายวิธีการวิจัยได้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชนบ้านพรพิมานและกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน คลองห้าตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ “Eco print”

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และจำแนกตามลักษณะ การให้ข้อมูล จำนวน 20 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน บริบทของชุมชนและกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน และข้อมูลความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ประธาน คณะกรรมการ และสมาชิกของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ผู้นำชุมชน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนภาคประชาชน ตัวแทนภาควิชาการ ตัวแทนสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอธัญบุรี จำนวน 15 คน และกลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม ได้แก่ เด็ก และเยาวชนในชุมชนบ้านพรพิมานที่มีอายุระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้ประเด็นการสนทนาเพื่อสำรวจความต้องการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้ใช้หลักสูตรของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมานและภาคีเครือข่าย และกลุ่มที่ 2 กลุ่มเป้าหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยประสานขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและด้านการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ “Eco print” อีกทั้งประสานพื้นที่เป้าหมายการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของชุมชนบ้านพรพิมาน คลองห้า ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน และความต้องการ

เกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม (Training need) การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ “Eco print” ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสนทนากลุ่ม ซึ่งการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยแยกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้ใช้หลักสูตรของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมานและภาคีเครือข่าย และกลุ่มที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ “Eco print” ได้แก่ เด็กและเยาวชน อายุระหว่าง 10-15 ปี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และการวิเคราะห์แก่นสาระ (thematic analysis) โดยสรุปประเด็นสำคัญ นำเสนอผลการศึกษาเป็นความเรียงแบบเชิงพรรณนา

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับสำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ในระยะนี้เป็นการจัดทำร่างและการประเมินความเหมาะสมหลักสูตร โดยเป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยมาออกแบบและจัดทำร่างหลักสูตรการฝึกอบรม “การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print” สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แนวคิดองค์ประกอบหลักสูตรของทาบ (Hilden Taba, 1969; ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์ และคณะ. 2566) และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงก่อนทดลองใช้หลักสูตร

1. กลุ่มเป้าหมาย

ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) คณะกรรมการกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน จำนวน 5 คน และ (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญด้านการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ “Eco print” จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document Study) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน ช่วงอายุระหว่าง 10-15 ปี และข้อมูลความต้องการของชุมชนจากการสนทนากลุ่มในระยะที่ 1

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากเอกสาร (Document Study) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน ช่วงอายุระหว่าง 10-15 ปี และข้อมูลความต้องการของชุมชนจากการสนทนากลุ่มในระยะที่ 1

3.2 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นคณะที่ปรึกษาการพัฒนาและประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม และจัดส่งเอกสารโครงร่างการวิจัย ร่างหลักสูตร และแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรไปยังผู้เชี่ยวชาญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และการวิเคราะห์แก่นสาระ (thematic analysis) สรุปประเด็นต่าง ๆ และจัดจำแนกข้อมูลประเด็นหลักและประเด็นย่อย และนำเสนอผลการศึกษารูปแบบเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับสำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

โดยนำหลักสูตรที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ ไปดำเนินการฝึกอบรม

1. กลุ่มเป้าหมาย

ในระยะที่ 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 คน โดยจำแนกตามลักษณะการให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ประธาน คณะกรรมการ และสมาชิกของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน จำนวน 10 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ เด็กและเยาวชน ช่วงอายุระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.1 หลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print” สำหรับเด็กและเยาวชนของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้ประเด็นการสนทนาเกี่ยวกับความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจต่อเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ ความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

หลักสูตร และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity)

2.3 การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participant Observation) โดยใช้แบบบันทึกภาคสนาม (Field Not) ในการเก็บข้อมูล โดยการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรมในระหว่างการฝึกอบรม และผู้วิจัยบันทึกผลที่ได้จากการสังเกต และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบบันทึกภาคสนาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์พื้นที่เป้าหมายการวิจัยและผู้ให้ข้อมูล เพื่อเข้าร่วมการทดลองใช้หลักสูตรที่ดำเนินการพัฒนาในระยะที่ 2 ด้วยการจัดฝึกอบรมโดยผู้ให้หลักสูตร ใช้ระยะเวลา 1 วัน และในระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แบบบันทึกภาคสนามเป็นเครื่องมือในการสังเกตพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มกับเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรม และสนทนากลุ่มกับคณะกรรมการและสมาชิกของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกภาคสนามและการสนทนากลุ่มมาดำเนินการถอดความ และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) เพื่อหาแนวโน้ม รูปแบบ และประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมอันเป็นข้อมูลสะท้อนถึงประสิทธิภาพและความเหมาะสมของหลักสูตร

ผลการวิจัย

1. จากการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ชั้นที่ 1 วิจัยความต้องการของผู้เรียน โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชนบ้านพรพิมานและกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน คลองห้าตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ “Eco print” พบว่า

1.1 ชุมชนบ้านพรพิมานตั้งอยู่ในการปกครองของอำเภอธัญบุรี ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแล ได้แก่ เทศบาลตำบลธัญบุรี ชุมชนหมู่บ้านพรพิมาน เป็นหมู่บ้านจัดสรร ในเขตชุมชนเมือง มีการดำเนินชีวิตวิถีคนเมือง ซึ่งในชุมชนมีการดูแลซึ่งกันและกันด้วยความร่วมมือจากทางปกครอง โดยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล

คณะกรรมการชุมชน คณะกรรมการ นิติบุคคล รวมถึงส่วนราชการการต่าง ๆ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือดูแลพี่น้องประชาชนในชุมชนรวมถึงคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลซึ่งกันและกัน มีการทำกิจกรรมจิตอาสาร่วมกันเป็นประจำ และกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน เกิดจากการรวมกลุ่มของคนในชุมชน เป็นกลุ่มผู้ประกอบการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ได้ก่อตั้งขึ้นจากการรวมตัวของผู้สนใจงานศิลปหัตถกรรมในชุมชน โดยส่วนใหญ่จะเป็นวัยกลางคนจนถึงวัยสูงอายุ และมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ “Eco print” และมีความต้องการพัฒนาชุมชนด้วยกิจกรรมสร้างสรรค์ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพคนในชุมชน อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างทางเลือกในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ “Eco print” และพบว่าเด็กและเยาวชนยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน และคณะกรรมการกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมานมีความต้องการถ่ายทอดองค์ความรู้การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print ให้แก่เด็กและเยาวชนในชุมชน

1.2 การออกแบบและจัดทำร่างหลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดของ Hilda Taba (1962) ในขั้นที่ 2-6 ได้แก่ (1) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (2) การเลือกเนื้อหา (3) จัดลำดับเนื้อหา (4) เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ และ (5) จัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ โดยจัดทำร่างหลักสูตรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหาสาระ (4) โครงสร้าง (5) กิจกรรม (6) สื่อ/วัสดุประกอบการฝึกอบรม และ (7) การวัดและประเมินผล

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ในภาพรวมของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหลักสูตรและผู้ใช้งาน และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุง คือ ด้านเนื้อหา ควรปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันทันสมัย หรือประยุกต์วิธีการสอนให้น่าสนใจเหมาะสมกับเด็กและเยาวชนในยุคปัจจุบัน อีกทั้งให้คำนึงถึงผู้ใช้งานหลักสูตรด้วย และควรมีการปรับสื่อประกอบการฝึกอบรมและวิธีการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้ใช้งาน นอกจากนี้พบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ควรตัดบางกิจกรรมออกไปเพื่อให้หลักสูตรสามารถใช้งานได้หลายบริบทและเหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม เช่น กิจกรรมการปลูกต้นไม้ อาจจะไม่สามารถทำได้ในทุกพื้นที่ จึงควรมีแผนรองรับกิจกรรมดังกล่าว

1.4 ผลการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับเด็กและเยาวชนของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม

ปัจจุบันการขยายตัวของความเป็นเมือง (Urbanization) ทั้งในระดับโลก และประเทศไทย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในหลายชุมชน โดยเฉพาะพื้นที่ปริมณฑล เช่น ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่กำลังเผชิญกับปัญหาจราจร มลภาวะ ชยะ และพื้นที่สีเขียวลดลง ซึ่งหากขาดการวางแผน อย่างยั่งยืน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

ชุมชนบ้านพรพิมานซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว เป็นชุมชนเมืองที่มีพลวัตและมีความพยายามในการจัดการตนเองผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ โดยกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน หนึ่งในผู้ประกอบการ OTOP ได้ส่งเสริมการสร้างอาชีพ สืบสานภูมิปัญญา และผลิตสินค้าท้องถิ่น เช่น ผ้ามัดย้อม กระเป๋าสาน และผลิตภัณฑ์จากการพิมพ์ผ้าด้วยสีธรรมชาติ (Eco Print) อย่างไรก็ตาม กลุ่มเยาวชนในพื้นที่ยังมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนอย่างจำกัด เนื่องจากขาดโอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม “การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco Print)” สำหรับเด็กและเยาวชน จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงองค์ความรู้ ด้านศิลปะ วิทยาศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ในการพัฒนาชุมชน ปลุกฝังจิตสำนึกรักษ์ธรรมชาติ และเสริมสร้างอัตลักษณ์ชุมชน

หลักสูตรดังกล่าวไม่เพียงสนับสนุนศักยภาพของเยาวชนเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิกกลุ่มงานประดิษฐ์ฯ เพิ่มคุณภาพและมูลค่าของผลิตภัณฑ์ สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ และยกระดับภาพลักษณ์ของชุมชนในภาพรวม นับเป็นการส่งเสริม การพัฒนาเมืองและชุมชนอย่างสมดุลทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างแท้จริง

หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรม “การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco Print)” สำหรับเด็ก และเยาวชน ถูกพัฒนาขึ้นจากแนวคิดที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ได้ทดลอง คิด และสร้างสรรค์ด้วยตนเอง รวมถึงเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งล้วนเป็นทักษะสำคัญของศตวรรษที่ 21 โดยหลักสูตรมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การรู้คุณค่าทรัพยากรธรรมชาติ และการสร้างทักษะอาชีพเบื้องต้นผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในชุมชน ผู้เรียนจะได้เรียนรู้การประยุกต์ความรู้เรื่อง Eco Print กับบริบท ในชีวิตประจำวัน และพัฒนาบทบาทของตนเองในฐานะ “พลเมืองผู้มีส่วนร่วม” ที่สามารถ

ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน และสร้างคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของชุมชนเมืองที่มีข้อจำกัดด้านพื้นที่และธรรมชาติ กระบวนการเรียนรู้จึงออกแบบให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับธรรมชาติรอบตัวอย่างใกล้ชิด ผ่านกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง

หลักสูตรนี้ยึดแนวคิดการจัดการเรียนรู้ 3 แนว ได้แก่

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Jean Piaget ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับพัฒนาการทางความคิดของเด็กวัย 10–15 ปี โดยเน้นการสังเกต ทดลอง และประเมินผล
2. การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Active Learning) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำจริงทุกขั้นตอนของกระบวนการ Eco Print
3. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ส่งเสริมการทำงานกลุ่ม การแบ่งปันประสบการณ์ และการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมกิจกรรม

แนวทางดังกล่าวไม่เพียงพัฒนาทักษะด้านศิลปะและอาชีพเท่านั้น แต่ยังหล่อหลอมผู้เรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco Print) สำหรับเด็กและเยาวชน ช่วยส่งเสริมทักษะชีวิตและความคิดสร้างสรรค์ ผ่านกระบวนการวางแผน แก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังพัฒนาเยาวชนให้มีบทบาทในการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น และสร้างความภาคภูมิใจในชุมชน พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติจากการใช้วัสดุธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า อีกทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม และเตรียมความพร้อมสู่การเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในอนาคต

เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) สำหรับเด็กและเยาวชน มีเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวพืชพื้นถิ่นที่ให้สี สำหรับการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
2. ความเป็นมาและความสำคัญของการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
3. การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
4. การเตรียมวัสดุและการวางแผนองค์ประกอบของการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
5. การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) ด้วยวิธีการทุบ

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับหลักการของหลักสูตรสำหรับเนื้อหาสาระของหลักสูตร มีทั้งหมด 5 เรื่อง 5 แผนการเรียนรู้ และมีระยะเวลาเรียน 1 วันหรือ 7 ชั่วโมง ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวพืชพื้นถิ่นที่ให้สี สำหรับการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
 - 1.1 กิจกรรมแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติการ “เรียนรู้สีส้นจากธรรมชาติ”
 - 1.2 ความรู้เกี่ยวกับสีธรรมชาติ
2. ความเป็นมาและความสำคัญของการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
 - 2.1 หลักการของการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
 - 2.2 ความสำคัญของการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
3. การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
 - 3.1 เทคนิคการพิมพ์ผ้าจากสีธรรมชาติด้วยเทคนิคการมัดและม้วน
 - 3.2 เทคนิคการพิมพ์ผ้าจากสีธรรมชาติด้วยเทคนิคการด้วยการกดใบไม้หรือทุบใบไม้
4. การเตรียมวัสดุและการวางแผนองค์ประกอบของการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
 - 4.1 เทคนิคการเตรียมวัสดุสำหรับการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
 - 4.2 เทคนิคการวางแผนองค์ประกอบของการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print)
 - 4.3 กิจกรรมฝึกปฏิบัติ “สร้างสรรค์ลวดลายจากธรรมชาติ”
5. การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) ด้วยวิธีการทาบ
 - 5.1 การเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ของการพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) ด้วยเทคนิค “การทาบ”
 - 5.2 สาธิตการพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) ด้วยเทคนิค “การทาบ”
 - 5.3 กิจกรรมฝึกปฏิบัติ การพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) ด้วยเทคนิค “การทาบ”

กิจกรรมการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) ใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบเวิร์กช็อป (Workshop) การฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การระดมความคิดการแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม ช่วยเสริมสร้างทักษะและความเข้าใจในเนื้อหา ผสมผสานกับแนวทางการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Active Learning) และการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้ 2 แนวคิดเป็นฐาน และปฏิบัติจริง การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เน้น

2.1 ผลด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ จากการฝึกปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง และจากการสังเกตระหว่างการทำกิจกรรมเด็กและเยาวชนสามารถทำกิจกรรมได้ด้วยตนเองภายใต้การแนะนำเบื้องต้น แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบลวดลายจากใบไม้หรือดอกไม้ และใช้เวลาในการทำงานอย่างตั้งใจ แต่มีบางครั้งที่พบว่ามีความเบื่อหน่ายหรือขาดสมาธิบ้าง ซึ่งพบในเด็กที่อายุ 10-12 ปี แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มดังกล่าวก็มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ และสามารถตอบคำถามวิทยากรได้ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้เข้าอบรมทุกคนสามารถทำชิ้นงาน “ผ้า Eco print” ได้สำเร็จตามขั้นตอนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และสนใจนำกลับไปแสดงต่อครอบครัว และการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น มีการเรียนรู้เรื่องการทำงานร่วมกัน การรอคอย และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการสนทนากลุ่มและการสังเกต พบว่า เด็กและเยาวชนมีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน ๆ และได้ทำความรู้จักกับเพื่อนกลุ่มใหม่ภายในชุมชน อีกทั้งได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้ใหญ่ในชุมชน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างการทำกิจกรรม

2.2 ผลด้านทักษะและความรู้ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมไม่เคยมีประสบการณ์และไม่มีความรู้เกี่ยวกับการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco print) แต่หลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงอายุระหว่าง 13-15 ปี สามารถแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด “Eco Print” ได้ โดยสามารถอธิบายที่มาของสีธรรมชาติ กระบวนการเตรียมผ้า การจัดเรียงพืชพรรณบนผืนผ้า และขั้นตอนการพิมพ์ลายเบื้องต้นได้ด้วยเข้าใจและเด็กที่มีช่วงอายุ 10-12 ปี ยังไม่สามารถอธิบายขั้นตอนได้ครบถ้วน แต่สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด “Eco Print” เบื้องต้นได้ นอกจากนี้ผลงานที่ผลิตได้มีความหลากหลาย และหลายคนสามารถอธิบายแรงบันดาลใจในการออกแบบลวดลาย

2.3 ผลด้านเจตคติและคุณลักษณะส่วนบุคคล เด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมอบรม แสดงออกอย่างชัดเจนถึงความภาคภูมิใจเมื่อสามารถสร้างสรรค์ผลงานผ้าพิมพ์ Eco print ได้ด้วยตนเอง บางคนแสดงความประทับใจในผลงานของตนเองด้วยการอธิบายแรงบันดาลใจในการเลือกใบไม้และออกแบบลวดลาย อีกทั้งมีผู้เข้าอบรมหลายรายขอถ่ายภาพร่วมกับผลงาน และต้องการนำผลงานกลับไปอวดให้ครอบครัวและเพื่อน ๆ ได้ชม ซึ่งสื่อให้เห็นว่าเกิดการพัฒนาทางด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกรักคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้พบว่า ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ มีความตระหนักและเจตคติด้านสิ่งแวดล้อม เช่น “ไม่เคยรู้ว่าใบไม้ให้สีแล้วเอามาพิมพ์ลงผ้าได้” “ดีที่ไม่ต้องใช้สารเคมี” สะท้อนการเปลี่ยนแปลงในด้านการตอบสนองทางอารมณ์และการให้คุณค่าต่อสิ่งแวดล้อม

2.4 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้หลักสูตร คือ คณะกรรมการกลุ่มงานประดิษฐ์ฯ เห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน มีกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และภูมิปัญญาชุมชน มีโครงสร้างชัดเจน สามารถนำไปขยายผลและประยุกต์ใช้ในการ จัดกิจกรรมอบรมเยาวชนในโอกาสอื่น ๆ ได้ อย่างไรก็ตามมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลา การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มเติมกิจกรรม “เล่าเรื่องผลงานตนเอง” และ “นิทรรศการย่อย” เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้สะท้อนความภาคภูมิใจ และอาจจะมีการปรับปรุงอุปกรณ์ที่ใช้ ในกระบวนการทำ Eco Print เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า หากมีอุปกรณ์วัสดุที่สูญปรณ เช่น ชุดลำโพงเคลื่อนที่พร้อมไมค์ลอย ที่สามารถพกพาได้ ก็จะช่วยให้การสอนสะดวกมากยิ่งขึ้น และผู้ให้หลักสูตรให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ควรแผนการจัดกระบวนการนันทนาการ เพื่อให้ผู้ใช้งานได้นำไปใช้งานในการละลาย พฤติกรรมของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม

การอภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม “การทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print” สำหรับเด็ก และเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอดัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอดัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรและองค์ประกอบหลักสูตรของ Hilda Taba (1962) จากการศึกษาพบว่า ชุมชนบ้านพรพิมานมีศักยภาพในการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะในกลุ่มงานประดิษฐ์ที่มีความเข้มแข็งและมีเป้าหมาย ชัดเจนในการสร้างอาชีพ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม เด็กและเยาวชนในชุมชนยังมีบทบาทจำกัดในการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมชุมชน ด้วยเหตุนี้ จึงนำไปสู่แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว โดยการออกแบบหลักสูตรใช้แนวคิดของ Hilda Taba ที่เน้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตร อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการกำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ โครงสร้างหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม รวมถึงการวัด และประเมินผล โดยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมจำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ ภายในระยะเวลา 1 วัน มีกิจกรรมฝึกอบรมในรูปแบบเวิร์กช็อปที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการ ลงมือปฏิบัติจริง และการทำงานร่วมกันของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และผลการประเมิน ความเหมาะสมของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำไปใช้ได้จริงในหลายบริบท พร้อมข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง

เนื้อหาบางส่วนให้ทันสมัยและดึงดูดเยาวชนมากขึ้น รวมถึงพัฒนาสื่อและกิจกรรมให้เหมาะสมกับช่วงวัย โดยผลการพัฒนาหลักสูตรที่เกิดขึ้น มาจากการใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Hilda Taba ที่เริ่มจากการศึกษาความต้องการของชุมชนก่อนพัฒนาเนื้อหา ทำให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับบริบทจริง ทั้งด้านทรัพยากรชุมชน วัฒนธรรม และกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Taba ที่ว่า “หลักสูตรที่ดีควรสร้างจากฐานรากของผู้เรียนและชุมชน” นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับแนวคิดของ ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2566) ที่เสนอว่า การพัฒนาหลักสูตรสำหรับชุมชนต้องเน้นความยืดหยุ่นและการมีส่วนร่วม เพื่อความยั่งยืนและเป็นเจ้าของร่วมของชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของกรมการพัฒนาชุมชน (2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนบนฐานของ “ทุนชุมชน” ซึ่งรวมถึงทุนมนุษย์ ทุนวัฒนธรรม และทุนสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรปรีณัฏ เหมการณ์ และอภิชาติ เสนะนันท์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จากผ้าทอไทยทรงดำของศูนย์การศึกษาอนุรักษณ์และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเขาชัยย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมาย 4) โครงสร้างเวลาเรียน 5) แผนการจัดการเรียนรู้ 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 7) การวัดผลและประเมินผล และมีการจัดทำแผนการเรียนรู้รายชั่วโมง มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะอาชีพของตนเองตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

2. การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print สำหรับสำหรับเด็กและเยาวชน ของกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมาน ตำบลรังสิต อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จากการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ (Eco Print) กับกลุ่มเยาวชนในชุมชนบ้านพรพิมาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ดี แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม และมีความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Experiential Learning) ของ Kolb (1984) ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ทำให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งด้านสังคม อารมณ์ และสติปัญญา ในด้านความรู้ พบว่า กลุ่มเยาวชนช่วงอายุ 13-15 ปี สามารถเข้าใจแนวคิดและขั้นตอนของการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติได้อย่างถูกต้องและชัดเจน สะท้อนถึงพัฒนาการทางสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ตามแนวคิดของ Piaget (อ้างใน

ศจีประภา อีมา และคณะ, 2562) ที่กล่าวว่า ช่วงอายุนี้อยู่ในระบะการคิดเชิงรูปธรรมถึงนามธรรม (concrete operational to formal operational stage) ทำให้สามารถเชื่อมโยงเหตุผลและถ่ายทอดความเข้าใจได้ดสำหรับกลุ่มอายุ 10–12 ปี แม้จะมีข้อจำกัดด้านสมาธิและการอธิบายเชิงลึก แต่ก็สามารถแสดงความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้สีธรรมชาติและเทคนิคการพิมพ์ผ้าได้อย่างน่าพอใจ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงศักยภาพในการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาได้หากได้รับการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและมีการกระตุ้นผ่านการเรียนรู้แบบ Active Learning (หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ., ม.ม.ป.) นอกจากนี้ เด็กและเยาวชนแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองสร้างขึ้น สนใจนำผลงานกลับไปแสดงต่อครอบครัว และเกิดความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการเรียนรู้ที่มีความหมายที่ไม่เพียงมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่ยังเสริมสร้างคุณลักษณะทางอารมณ์และสังคมในทางบวก (Rodriguez & White, 2023)

ในส่วนคณะกรรมการกลุ่มงานประดิษฐ์บ้านพรพิมานได้แสดงความพึงพอใจต่อหลักสูตร โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนและสามารถขยายผลการใช้กิจกรรมอบรมเยาวชนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Taba (1962) ที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรจากความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเป็นพื้นฐาน รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งคณะกรรมการได้เสนอแนะเพิ่มเติมให้ปรับระยะเวลาในการอบรมให้มากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนผลงานของตนเองอย่างลึกซึ้ง และปรับปรุงอุปกรณ์การฝึกอบรมให้เหมาะสมกับพื้นที่ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาหลักสูตรในระยะถัดไป โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทของชุมชนอย่างแท้จริง (ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์ และคณะ, 2566)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้

1.1 การนำหลักสูตรไปใช้ในชุมชน หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาลตำบล หรือศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ควรนำหลักสูตรนี้ไปจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้กับเยาวชนในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.2 โรงเรียนในพื้นที่หรือสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการวิชาศิลปะ วิทยาศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม สามารถนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้เป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือจัดในรูปแบบค่ายศิลปะ และสิ่งแวดล้อมสำหรับเยาวชน

1.3 กลุ่มอาชีพในชุมชน เช่น กลุ่ม OTOP หรือกลุ่มแม่บ้าน สามารถใช้หลักสูตรนี้ในการฝึกอบรมเยาวชนในฐานะ “ผู้สืบทอดภูมิปัญญา” และพัฒนาต่อยอดสู่ผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ เช่น ผ้า Eco Print ของขวัญ ของที่ระลึก เป็นต้น

1.4 การขยายผลในบริบทอื่น หลักสูตรนี้สามารถประยุกต์ใช้กับชุมชนเมืองหรือกิ่งเมืองอื่นที่มีบริบทคล้ายกัน โดยปรับกิจกรรมบางส่วน เช่น วัสดุพืชท้องถิ่น หรือวิธีการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

1.5 การสนับสนุนโดยภาคีเครือข่าย เสนอให้มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานด้านการศึกษานอกระบบ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หรือหน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อบูรณาการเนื้อหาให้ครอบคลุมด้านความยั่งยืน

1.6 ผู้ใช้หลักสูตรควรมีความเชี่ยวชาญและมৌลความรู้เกี่ยวกับการทำผ้าพิมพ์สีธรรมชาติ Eco print และควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการถ่ายทอดและการพูดในที่ชุมชนเพิ่มเติม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ ควรมีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วยเครื่องมือเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบ เช่น แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม เพื่อนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติควบคู่กับข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 การเปรียบเทียบผลในกลุ่มเป้าหมายต่างวัย ศึกษาผลของหลักสูตรในกลุ่มเป้าหมายที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน เช่น เด็กอายุ 8–10 ปี กับกลุ่มเยาวชนช่วงมัธยมปลาย เพื่อปรับแนวทางการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อเสนอรูปแบบหรือแนวทางการบูรณาการหลักสูตรลักษณะนี้ในระดับนโยบายของสถานศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

2.4 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามการนำความรู้ไปใช้จริงของผู้เข้าร่วมอบรมในระยะ 3–6 เดือนหลังการอบรม เพื่อประเมินความคงทนของผลการเรียนรู้และผลกระทบต่อชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2566–2570. กระทรวงมหาดไทย.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2562). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2562. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2563). การพัฒนาหลักสูตร “รักษ่าน่าน” เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ และสิ่งแวดล้อมของนักเรียนในสถานศึกษา จังหวัดน่าน โดยเครือข่ายความร่วมมือของชุมชน. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 10(2), 45–62.
- ชญาภัสร์ สมกระโทก. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยประยุกต์แนวคิดการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้าง [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- จิรวัดน์ ภูงาม, สุคนธ์ สีบุญเรือง, & ณัฐพงศ์ สายโท. (2566). รายงานสถานการณ์ความเป็นเมืองและผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทย. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ธิดากุล บุญรักษา, & พรพรรณ โพธิ์สุวรรณ. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุวชนมัธยมศึกษาท้องถิ่นที่ส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชนบ้านคลองคาง จังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 11(1), 69–84.
- ปณิสรา ตะนวมงคล. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยเรียนของนักเรียนโรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปรีดา คงแป้น. (2564). การพัฒนาชุมชนเมืองอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาชุมชนในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วารสารพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต, 9(3), 201–215.
- พรปรีณัณ เหมการณ์, & อภิชาติ เสนะนันท์. (2566). การพัฒนาหลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จากผ้าทอไทยทรงดำของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(7), 224–235.

- พระปลัดภูมิพัฒน์ พิมพ์อักษร. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- พาดิษฐ์ แซ่เฮง. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพอิสระ เรื่อง การออกแบบและตัดเย็บกระเป๋าคloth สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาไม่แก่น* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ].
- บุศรา สุทธิวงศ์. (ม.ม.ป.). *คู่มือการปฏิบัติงาน การจัดฝึกอบรม โครงการความร่วมมือกับหน่วยงาน (In-house Training)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มารุต พิมผล. (2567). *การวิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/การวิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนาหลักสูตร%202567_1704154007.pdf
- วลิดา อุ่นเรือน. (2564). *การเรียนรู้แบบร่วมมือกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับผู้เรียน. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 8(2), 124–136.
- วิทยา ขนชัยภูมิ, & มาเรียม นิลพันธุ์. (2565). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม. Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 5(3), 170–181.
- ศศิประภา ธิมา, บังอร เสรีรัตน์, & อาริวรรณ เอี่ยมสะอาด. (2562). *การพัฒนาแบบการสอนตามแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์เพื่อพัฒนาความสามารถการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 9(1), 204–211.
- ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์, จุฬาวดี มีวันคำชาธิณัฐ วุฒิเบญจศิริ, อุษณีย์ ศรีสารคาม, & ลภัสสรดา อุ้เจริญ. (2566). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ เรื่องการทอเสื่อลายควาย กลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 12(2), 1–16.
- ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์, วิรัตน์ แสงทองคำ, & สุภาพร โกมารกุล ณ นคร. (2566). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามบริบทชุมชน. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ม.ป.). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*.
http://academic.obec.go.th/images/document/1603180137_d_1.pdf

- อมรา พงศาพิชญ์. (2564). การพัฒนาทักษะอาชีพเยาวชนในบริบทสังคมเมือง: กรณีศึกษาชุมชนเมืองในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(1), 33–52.
- เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์, & พิชชา ถนอมเสียง. (2566). การพัฒนาหลักสูตรผ้าทอเกี๋ย บ้านน้ำหลง อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 43(4), 52–64.
- กุลสตรี โชติวิวัฒน์. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดสวนถาดแบบขึ้นกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].
- วงศ์ธวัช อุดมกัน. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานสำหรับผู้นำสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- Barnard, L. (2024). Eco Print: From botanicals to fashion. *Journal of Sustainable Textile Design*, 8(2), 78–94.
- Fletcher, K. (2023). *Sustainable fashion and textiles: Design journeys* (3rd ed.). Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Papalia, D. E., Feldman, R. D., & Martorell, G. (2011). *Experience human development* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Partnership for 21st Century Skills. (2009). *Framework for 21st century learning*. <http://www.battelleforkids.org/networks/p21>
- Rodriguez, S., & White, P. (2023). Youth empowerment through creative craft education in urban communities. *Journal of Community Development*, 54(4), 412–428.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. Harcourt Brace & World.

แนวทางการสร้างการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง เพื่อการพัฒนาพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

ณัฐนิช รักขติวงศ์* เกรียงไกร สิงห์แก้ว^{2*}

วรรณิษา ชัดชุมศรี* สุวลี พุทอง^{4*}

ปวีณา งามประภาส^{5*} นันทวัฒน์ ไชยมงคล^{6*}

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานด้านการเรียนรู้สาธารณะ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปางในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้สาธารณะ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ สำหรับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปางให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการทั้ง 8 จังหวัด การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน และวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เกษตรกรจำนวน 40 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สาธารณะปัจจุบัน บางส่วนยังไม่ครอบคลุมเนื้อหาตรงกับความต้องการของประชาชน ขาดการบูรณาการองค์ความรู้ด้านเกษตรสมัยใหม่ เกษตรอินทรีย์ รวมถึงช่องทางการสื่อสาร หรือการประชาสัมพันธ์การเรียนรู้ด้านอาชีพ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงต่อการจัดการเรียนรู้สาธารณะ ได้แก่ ความเกี่ยวข้องของเนื้อหา กับอาชีพและชีวิตจริงของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการออกแบบกิจกรรม ศักยภาพของวิทยากรและผู้นำชุมชนในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ขาดการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ขาดรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 3) แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้สาธารณะในเรื่อง การทำนาอินทรีย์ โดยใช้แนวทางเรียนรู้ ในพื้นที่จริง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ให้เกษตรกรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองมากขึ้น ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีง่าย ๆ เช่น คลิปปิดิโอ และ LINE กลุ่ม เพื่อสื่อสารการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

คำสำคัญ: การเรียนรู้สาธารณะ, เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม, เรียนรู้ตลอดชีวิต

¹ ดร., นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง,

Email: chemman55@gmail.com

² ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง

³ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง

⁴ นักทรัพยากรบุคคล, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง

⁵ ผศ., อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

⁶ แกนนำคณานักวิจัยชุมชน

Guidelines for Enhancing Effective Public Learning at the Community Development Learning Center, Lampang

Nuttanit Ruccatiwong^{1*} Kriengkai Singkaew^{2*}

Wannisa Khudchumsri^{3*} Suwalee Futhong^{4*}

Paweena Ngamprapasom^{5*} and Nantawat Chaimongkon⁶

Abstract

This study aims to (1) examine the current situation and problems of public learning activities at the Community Development Learning Center, Lampang; (2) analyze factors affecting their effectiveness; and (3) propose practical development guidelines. Using a mixed-methods approach—quantitative data from 150 respondents and participatory action research (PAR) involving 40 farmers—the study found that learning activities lacked alignment with public needs, particularly in modern agriculture, organic practices, and communication and outreach. Success factors included relevant content, community involvement, and skilled facilitators, while barriers involved inconsistency and limited learning flexibility. Suggested improvements included organic rice farming curricula, hands-on and peer learning, and simple tech tools such as short videos and LINE for ongoing engagement.

Keywords: Public Learning, Participatory Learning, Lifelong Learning

¹ Dr., Senior Community Development Officer, Community Development Learning Center Lampang,
Email: chermman55@gmail.com

² Director of the Division of Community Research and Area-Based Development, Community
Development Learning Center Lampang,

³ Human resource officer, Community Development Learning Center Lampang

⁴ Human resource officer, Community Development Learning Center Lampang

⁵ Asst. Prof. Lampang Rajabhat University, Email: nookkynich@gmail.com

⁶ Community researcher

บทนำ

การเรียนรู้สาธารณะ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนทั่วไปนั้น สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และพัฒนาอาชีพได้อย่างไม่จำกัด โดยเฉพาะในบริบทของสังคมฐานราก การส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน (วิจารณ์ พานิช, 2565)

เขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน พะเยา เชียงราย มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาธารณะที่หลากหลาย ทั้งแบบห้องเรียน แบบฝึกปฏิบัติ แบบออนไลน์ และแบบผสมผสาน แต่ยังพบปัญหาว่าต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลายอย่าง อาทิ การไม่สอดคล้องกับบริบทความต้องการของประชาชนกลุ่มเฉพาะ ความไม่ต่อเนื่องของกิจกรรม ตลอดจนขาดรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับวิถีชีวิตของเกษตรกรและประชาชนในพื้นที่

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง ในฐานะหน่วยงานของกรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจในการพัฒนาคนและชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ผ่านกระบวนการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ และการสร้างต้นแบบการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องเชื่อมโยงกับบริบทในแต่ละพื้นที่ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดแค่ในห้องเรียน ที่สอดคล้องกับนิธิพันธ์ วิประเวช (2563) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการเรียนรู้ในระดับชุมชนจำเป็นต้องอาศัยกลไกการจัดการความรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น รวมถึงส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิผลและมีความยั่งยืน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และอาชีพของคนในพื้นที่ ในขณะที่องค์การสหประชาชาติได้เน้นย้ำความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs ข้อ 4) นั่นคือการจัดการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ ควรออกแบบให้ตอบสนองทั้งด้านอาชีพ คุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน (UNESCO, 2016)

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของการเรียนรู้สาธารณะรวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นต้นแบบที่ส่งผลให้การเรียนรู้สาธารณะ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่เขต 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานด้านการเรียนรู้สาธารณะของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปางในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้สาธารณะของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ สำหรับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปางให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการทั้ง 8 จังหวัด

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและความหมายของการเรียนรู้สาธารณะ (Public Learning)

การเรียนรู้สาธารณะ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เปิดหรือในบริบทของชุมชน เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน อาชีพ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะระบบการศึกษารูปแบบทางการหรือในห้องเรียน แต่ครอบคลุมการเรียนรู้ในระบบนอกระบบ (non-formal) และการเรียนรู้นอกระบบ (informal learning) ด้วย (วิจารณ์ พานิช, 2565) ซึ่งการเรียนรู้สาธารณะนั้นเน้นการเรียนรู้โดยประชาชน เพื่อประชาชน และจากประชาชน เป็นหลัก โดยอาศัยบริบทของชุมชนเป็นพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ ในรูปแบบกิจกรรม เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากแหล่งต้นแบบในท้องถิ่น อาทิ ปรากฏชุมชน กลุ่มอาชีพ ซึ่งช่วยให้คนในชุมชนได้พัฒนาทักษะและแนวคิดที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของตนเอง (นิธิพันธ์ วิประเวช, 2563)

สอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ (2565) ในการออกแบบการเรียนรู้บนพื้นฐานชุมชน ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างแท้จริง และ Ellen Boeren (2021) ที่กล่าวถึง การเรียนรู้ในบริบทของผู้ใหญ่และชุมชนต้องออกแบบให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยเน้นการมีส่วนร่วม ความยืดหยุ่น และเนื้อหาที่ตอบสนองอาชีพและบริบทเฉพาะกลุ่ม โดยองค์การยูเนสโก ได้ส่งเสริมแนวคิด การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาเป้าหมายการศึกษาที่ยั่งยืน (UNESCO, 2016) มีการสร้างระบบการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและมีความยืดหยุ่น ทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ในชุมชนหรือผ่านเทคโนโลยี แพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่เข้าถึงได้ง่าย จะส่งผลในการลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาและส่งเสริมศักยภาพของประชาชนในทุกช่วงวัย

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้สาธารณะเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนและชุมชนอย่างยั่งยืน โดยต้องมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้

ที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น มีความยืดหยุ่น เปิดกว้าง และเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง

2. แนวคิดด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับชุมชนและการพัฒนาทุนมนุษย์

การจัดการเรียนรู้ในระดับชุมชน เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ โดยใช้บริบททางสังคม วัฒนธรรม และอาชีพของชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญ และไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียน แต่เกิดขึ้นได้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการประกอบอาชีพ โดยการเรียนรู้สามารถเกิดจากประสบการณ์

การจัดการเรียนรู้ในระดับชุมชนนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดด้านทุนมนุษย์ ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตัวบุคคล ที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคม การพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตประกอบอาชีพ และสร้างนวัตกรรมในบริบทของตนเองได้ (อรุณเดช มาร์ตัน, 2565) สอดคล้องกับ อัญญาณี เกตุพันธุ์ และคณะ (2567) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน พบว่า ทักษะด้านอาชีพและความรู้เชิงเทคนิคมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานในชุมชน และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนในท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้ในระดับชุมชนและการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและต้องทำควบคู่กัน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมใช้ศักยภาพตนเอง และเรียนรู้จากสถานการณ์จริงหรือการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ในตัวเองอย่างเป็นลำดับ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและชุมชน

3. แนวคิดด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้

ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ คือ ระดับที่ผู้เรียนสามารถเข้าใจในการเรียนรู้ มีส่วนร่วม และนำความรู้ไปใช้ได้จริง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้นั้นสามารถจำแนกได้เป็นหลายด้าน ซึ่งต้องพิจารณาอย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน กลุ่มเป้าหมาย และพื้นที่ ซึ่งตามแนวคิดของ Gagné (1985) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนรู้ ได้เสนอว่า ความมีประสิทธิภาพของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ ประกอบด้วย ความพร้อมของผู้เรียน แรงจูงใจในการเรียน เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์จริงของผู้เรียน และการให้โอกาสในการฝึกปฏิบัติ ทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อความสามารถในการจดจำและประยุกต์ใช้

ในบริบทของการเรียนรู้ในชุมชน นิธิพันธ์ วิประเวช (2563) ชี้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ในระดับท้องถิ่น ได้แก่ ความเกี่ยวข้องของเนื้อหา

กับชีวิตประจำวันหรืออาชีพของผู้เรียน รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น เวทีแลกเปลี่ยน การฝึกปฏิบัติจริง ความสามารถของผู้นำชุมชนหรือวิทยากร ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน ไปจนถึงการประเมินผล

สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Boeren, E. (2021) ที่เน้นการออกแบบการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพต้องมีการพิจารณาถึงบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และความเหลื่อมล้ำ ของผู้เรียน โดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบาง อาทิ เกษตรกร ผู้สูงอายุ หรือแรงงานในชนบท ซึ่งต้องใช้วิธีการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย ยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

กล่าวโดยสรุป ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพิจารณา องค์ประกอบหลายด้าน ทั้งด้านเนื้อหา วิธีการถ่ายทอดความรู้ ผู้เรียน และบริบทของพื้นที่ ซึ่งหากสามารถมีวิธีในการบูรณาการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้การเรียนรู้ เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งในระดับบุคคลและชุมชน

4. แนวคิดด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน ในการร่วมกันค้นหาความรู้ แก้ไขปัญหา และหาแนวทางพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับบริบทของตนเอง โดยมีลักษณะสำคัญ คือ การได้ลงมือปฏิบัติ และ การสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่อง (Kemmis & McTaggart, 1988)

แสดงให้เห็นถึง PAR มีกระบวนการสำคัญเพิ่มจากวิธีการวิจัยทั่วไป ที่ผู้เข้าร่วมไม่ได้เป็นเพียงกลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นผู้วิจัยร่วม ที่มีบทบาทในการร่วมค้นหาปัญหา มีการตั้งคำถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ออกแบบวิธีการ ติดตามผล และสังเคราะห์ แนวทางสู่การพัฒนาให้ดีขึ้นร่วมกัน ซึ่งในระดับชุมชน แนวทางนี้ช่วยสร้างความเข้าใจ ที่ลึกซึ้ง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นผลและมีความยั่งยืนในทางปฏิบัติ

สอดคล้องกับ Wadsworth (1998) ที่กล่าวว่างานวิจัย PAR เป็นกระบวนการ เรียนรู้ร่วมกัน (collaborative learning) ที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจเจก และโครงสร้าง ซึ่งเหมาะกับงานที่เน้นในการพัฒนาชุมชน เพราะมีความเชื่อมโยงระหว่าง ความรู้ กับ การเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลงลึกในประสบการณ์ของผู้คนจริง ๆ

เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ ณัฐธิดา อ่อนน้อม (2565) ที่ทำการศึกษาวิจัย PAR ในบริบทของศูนย์การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ โดยพบว่า การมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการออกแบบกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการยอมรับในวงกว้าง

มากกว่าการถ่ายทอดแบบบนลงล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อใช้วิธีในการดำเนินเวทีในชุมชน และการลงพื้นที่จริง

ทั้งหมดแสดงถึงการวิจัย PAR เป็นกระบวนการวิจัยที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะกรณีของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ที่ต้องการสร้างแนวทางที่นำไปใช้ได้จริง ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกขั้นตอน

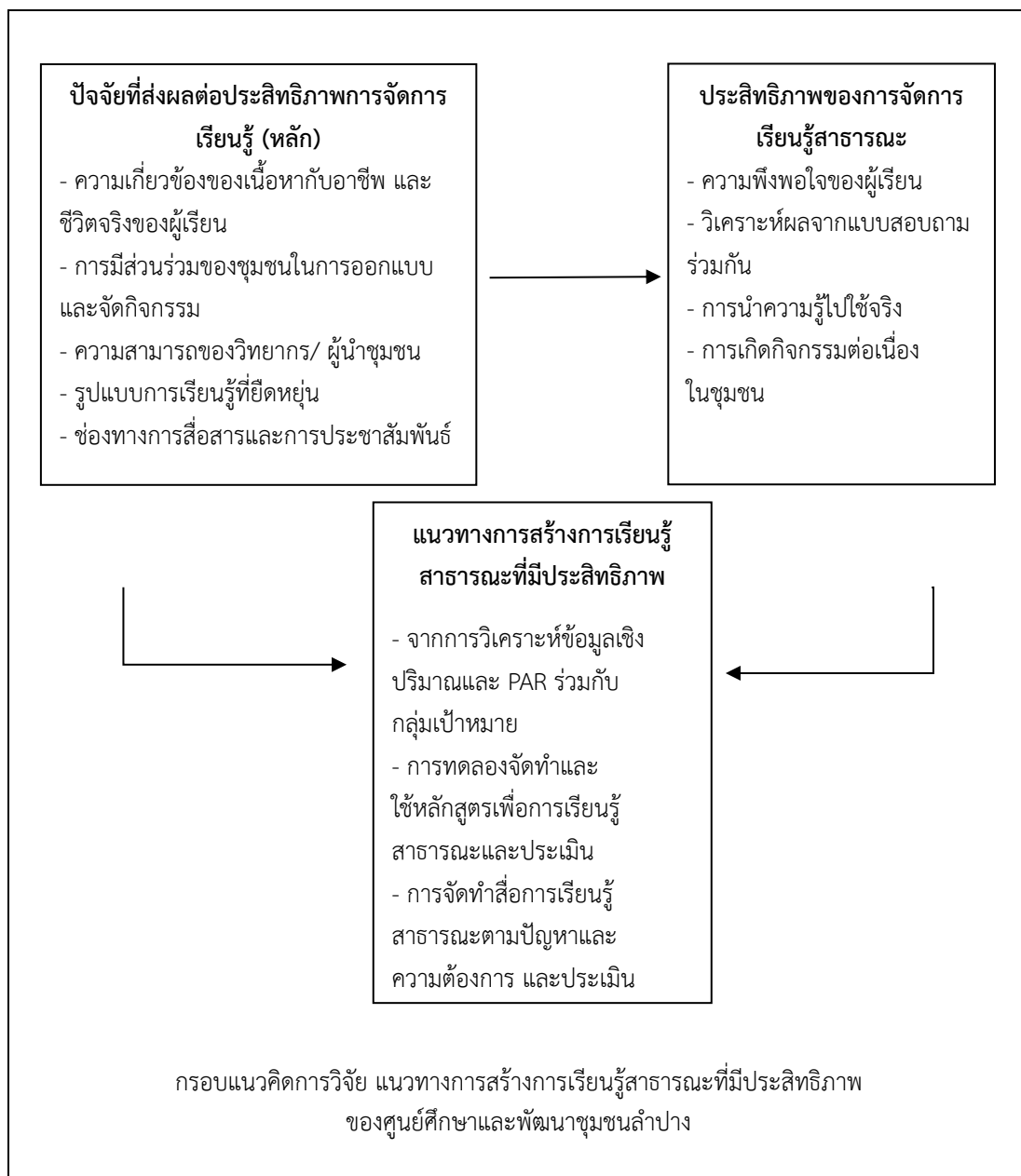
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ธนัตถ์ เล็กบรรจง และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างยั่งยืนของชุมชนนาหมื่นศรี อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ผ่านวิธีการสำคัญ คือ การวินิจฉัย ปฏิบัติ วัตถุประสงค์ และมีการสะท้อนผล โดยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนนำไปสู่การสร้างรูปแบบ นาหมื่นศรีโมเดล ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการตอบโจทยในอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ที่ชาวบ้านได้ร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้แบบกลุ่มของชุมชน ทำให้เกิดการพัฒนาจริงตามวัตถุประสงค์

5.2 มนูญญา ปิ่นพิทักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่น ในการใช้ PAR ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้สูงอายุผ่านการสนทนากลุ่มและทำกิจกรรมสาธารณะร่วมกัน โดยพบว่า สามารถช่วยสร้างความเข้าใจในประเด็นสิทธิและนำไปสู่การกำหนดมาตรการระดับชุมชน จึงแสดงให้เห็นว่า กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีผลต่อทัศนคติและการเคลื่อนไหวในชุมชน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลงเพราะเป็นการผสมผสานความรู้ในท้องถิ่นกับความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ไปสู่ต้นแบบหรือมาตรการที่สามารถตอบโจทยในการจัดการปัญหา หรือ ต่อยอดพัฒนา ด้วยการยอมรับจากชุมชนในการร่วมลงมือทำไปด้วยกัน

ทั้งนี้ จากทฤษฎีและแนวคิดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานด้านการเรียนรู้สาธารณะ

ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เกษตรกรที่เข้ารับการฝึกอบรม ในเขตพื้นที่บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง ครอบคลุม 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง พะเยา น่าน แพร่ และแม่ฮ่องสอน โดยมีผู้เข้าอบรมทั้งหมดประมาณ 300 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ของประชากรทั้งหมด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ของ Krejcie และ Morgan (1970) ซึ่งระบุว่ากรณีที่ประชากรไม่เกิน 300 คน สามารถใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 150 คนได้อย่างเพียงพอในการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดให้ แต่ละจังหวัดเป็นหนึ่งชั้นรวมทั้งหมด 8 ชั้น จากนั้นทำการสุ่มเกษตรกรจากแต่ละจังหวัด ในจำนวนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน (จังหวัดละ 18–19 คน) เพื่อให้มีตัวแทนจาก 8 จังหวัด อย่างเท่าเทียม และสามารถเปรียบเทียบข้อมูลข้ามพื้นที่ได้ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ก่อนนำเครื่องมือไปใช้จริง มีการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ให้ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($\alpha \geq 0.70$) และได้มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรง (IOC) โดยนำแบบสอบถามไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้าน การจัดการเรียนรู้ในชุมชน การวิจัยทางการศึกษา และการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทเกษตรกรรม ทำการประเมินความสอดคล้อง ระหว่างแต่ละข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถือว่ายอมรับได้และสามารถนำไปใช้จริง โดยผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างร่วมกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยระยะที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้สาธารณะ

ในระยะนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ในระยะที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้สาธารณะ โดยนำข้อมูล

จากระยะที่ 1 วิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่าง 5 ปัจจัยหลักกับระดับประสิทธิภาพของการเรียนรู้ (กำหนดนัยสำคัญที่ $p < .05$)

การวิจัยระยะที่ 3 การพัฒนาและทดลองแนวทางการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ระยะนี้เป็นการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) พัฒนาและทดลองแนวทางการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ผ่านเวทีประชาคมและการประชุมกลุ่มย่อย ออกแบบหลักสูตรด้านการทำอินทรีย์และเทคโนโลยีเกษตร ดำเนินกิจกรรมทดลอง 2 ครั้งในลำปางและเชียงใหม่ พร้อมจัดทำสื่อวิดีโอ 2 ชุดเผยแพร่ผ่าน YouTube เพื่อเสริมการเรียนรู้ทั้งแบบ on-site และ online

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานด้านการเรียนรู้สาธารณะ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาธารณะปัจจุบัน มีปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ คือ ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์การเรียนรู้ด้านอาชีพ รวมทั้งรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ในการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การประเมินตามระดับค่าเฉลี่ย 5 ระดับ โดยมีการกำหนดช่วงคะแนนตามแนวทางของ สุนีย์ สินธุเดชะ (2545) และ ศูนย์บริการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้สาธารณะ แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 6 ด้านหลัก รวม 18 ข้อ โดยแต่ละด้านมีจำนวน 3 ข้อคำถามผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha เพื่อหาความสอดคล้องภายในที่น่าเชื่อถือ โดยได้มีการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้นจำนวน 30 คน ซึ่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย แสดงรายละเอียด ดังตาราง

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) และ Corrected Item-Total Correlation

ตัวแปรหลัก	จำนวนข้อ คำถาม	Cronbach's Alpha	Corrected Item Total Correlation
1. ความเกี่ยวข้องของเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพ และชีวิตจริงของผู้เรียน	3	0.84	.71,.76,.69
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการออกแบบและจัดกิจกรรม	3	0.87	.75,.80,.78
3. ความสามารถของวิทยากรหรือผู้นำชุมชน	3	0.82	.68,.70,.72
4. รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น	3	0.78	.61,.65,.60
5. ช่องทางการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	3	0.81	.66,.70,.67
6. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้สาธารณะตามการรับรู้ของผู้เข้าร่วม (Y)	3	0.88	.80,.82,.79

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

(n=150)

ตัวแปรหลัก	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความเกี่ยวข้องของเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพ และชีวิตจริงของผู้เรียน	4.06	0.67	มาก
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการออกแบบและจัดกิจกรรม	3.91	0.76	มาก
3. ความสามารถของวิทยากรหรือผู้นำชุมชน	4.13	0.81	มาก
4. รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น	3.78	0.79	มาก
5. ช่องทางการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	3.86	0.74	มาก
6. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้สาธารณะตามการรับรู้ของผู้เข้าร่วม (Y)	3.82	0.87	มาก

จากตารางแสดงถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 150 คน แสดงความคิดเห็น
ในประเด็นความสามารถของวิทยากรหรือผู้นำชุมชน มีระดับสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมา
คือ ประเด็น ความเกี่ยวข้องของเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพ และชีวิตจริงของผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.06

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของการจัดการเรียนรู้สาธารณะ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง การวิเคราะห์
ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อตรวจสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับระดับประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้
โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ Pearson's Correlation ด้วยโปรแกรม SPSS

ตัวแปรหลัก	ประสิทธิผลของ การจัดการเรียนรู้ สาธารณะ (Y)	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	N
1. X1: ความเกี่ยวข้องของเนื้อหา	วิเคราะห์กับ Y	.640**	.000	150
2. X2: การมีส่วนร่วมของชุมชน	วิเคราะห์กับ Y	.590**	.003	150
3. X3: ความสามารถของวิทยากร	วิเคราะห์กับ Y	.710**	.000	150
4. X4: รูปแบบการเรียนรู้ยืดหยุ่น	วิเคราะห์กับ Y	.520*	.018	150
5. X5: ช่องทางการสื่อสาร	วิเคราะห์กับ Y	.570**	.007	150

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในระดับสูงสุด คือ “ความสามารถของวิทยากรหรือผู้นำชุมชน” ($r = .71, p < .001$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากผู้ถ่ายทอดความรู้มีศักยภาพในการถ่ายทอดเนื้อหาและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ จะสามารถส่งเสริมผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของประชาชนในชุมชนได้อย่างชัดเจน ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ อาทิ ความเกี่ยวข้องของเนื้อหา กับชีวิตประจำวันหรืออาชีพผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยสะท้อนถึงความสำคัญของการออกแบบกิจกรรมให้ตอบสนองต่อบริบทจริงของชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากกลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อาสาสมัครที่มีประสิทธิภาพ ควรเน้นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องและให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความเกี่ยวข้องในด้านอาชีพและวิถีชีวิต ในการสามารถเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติจริง โดยจากการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และผลการดำเนินงานในเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมตามหลักสูตร “ปลูกข้าวอินทรีย์ ไร้สารเคมี วิถีล้านนา” จึงร่วมกันจัดทำสื่อการเรียนรู้สาธารณะออนไลน์เผยแพร่ และใช้ร่วมกับการฝึกอบรมในห้องเรียน โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพด้านเกษตรกรรมและการทำปุ๋ยเพื่อลดต้นทุนจำนวน 2 ชุดความรู้ ได้แก่

1) การคัดเมล็ดพันธุ์ข้าว

<https://www.youtube.com/watch?v=WXXU2DUFw4>

2) การทำวัสดุปลูก ไมคอร์ไรซา

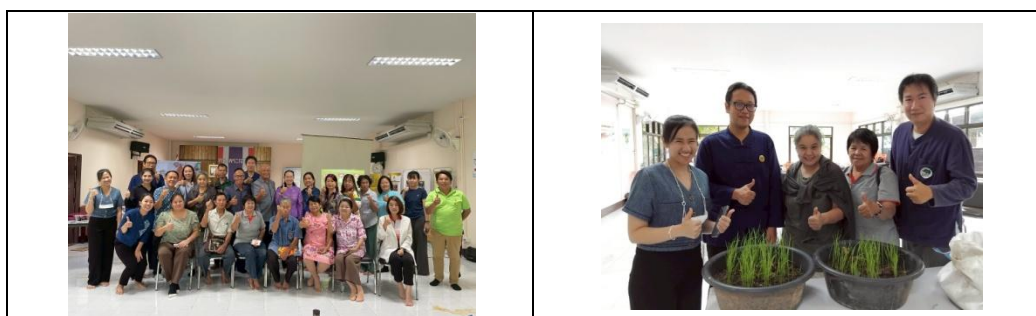
<https://youtu.be/yT-FiqcmG1E>

โดยมีการทำแบบทดสอบ ก่อน-หลัง การอบรมจำนวน 10 ข้อ ที่ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 40 คน พบว่ามีผู้ที่มีคะแนนหลังอบรมเพิ่มขึ้นจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประเมินความรู้ความเข้าใจตนเองหลังจบกิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ 4 ความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการฝึกอบรม

(n=40)

ประเด็นด้านความรู้ความเข้าใจหลังร่วมกิจกรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ
	($\bar{x}$)	มาตรฐาน (S.D)	ความเข้าใจ
1. หลักการพื้นฐานของการวิเคราะห์ดินในระบบเกษตรอินทรีย์	3.95	0.75	มาก
2. การเก็บตัวอย่างดินเพื่อส่งตรวจ	4.05	0.81	มาก
3. การคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับพื้นที่	4.12	0.72	มาก
4. การเตรียมแปลงและปลูกข้าวอินทรีย์	4.15	0.66	มาก
5. การดูแลรักษานาข้าวโดยไม่ใช้สารเคมี	4.08	0.69	มาก
6. การทำวัสดุปลูกจากอินทรีย์วัตถุในท้องถิ่น	3.95	0.68	มาก
7. บทบาทของเชื้อไมคอร์ไรซาในการช่วยพืชดูดซึมสารอาหาร	4.4	0.67	มากที่สุด
8. วิธีเพาะเลี้ยงหรือเพิ่มจำนวนเชื้อไมคอร์ไรซาด้วยตนเอง	3.92	0.69	มาก
9. กระบวนการแปรรูปข้าวอินทรีย์ เช่น การสี การอบ การบรรจุ	3.95	0.68	มาก
10. ความสำคัญของการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ข้าวเพื่อเพิ่มรายได้	4.18	0.78	มาก





ชุดภาพประกอบที่ 1 การจัดกิจกรรมการสร้างการเรียนรู้สาธารณะ ในการทดลองหลักสูตร “ปลูกข้าวอินทรีย์ ไร่นาสวนผสม วิถีล้านนา” และจัดทำสื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกับปราชญ์ชุมชนและนำไปใช้ในการฝึกอบรม

การอภิปรายผล

1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงานด้านการเรียนรู้สาธารณะ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปางในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

จากผลการศึกษาพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาธารณะของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปางในพื้นที่บริการ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะด้านการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและอาชีพของคนในชุมชน ได้แก่ ด้านอาชีพการเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปผลผลิต รวมทั้งองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังพบว่าช่องทางการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมยังมีข้อจำกัด ขาดความยืดหยุ่นและต่อเนื่อง และไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอย่างเพียงพอ หากสามารถจัดการปัญหาเหล่านี้ได้ จะส่งผลให้การจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้สาธารณะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ พรพิมล และคณะ (2563) ที่พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชุมชนมักประสบปัญหาด้านความชัดเจนของเนื้อหา และขาดกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากคนในชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนไม่รู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ รวมทั้งขาดความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรม และงานวิจัยของ ธรรมวัฒน์ และคณะ (2564) ที่ระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้ในชุมชนประสบความสำเร็จ คือ การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่น การใช้ช่องทางสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และการนำองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงมาใช้ และแนวคิดของ Gagné (1985) ที่แสดงความสำคัญของแรงจูงใจในการเรียน เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์จริงของผู้เรียน และการให้โอกาสในการฝึกปฏิบัติ

ดังนั้น การพัฒนาการเรียนรู้สาธารณะจึงควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนตั้งแต่ต้นทาง การคัดเลือกเนื้อหาให้สัมพันธ์กับอาชีพจริง ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารอย่างเหมาะสม เพื่อขยายผลสู่ประชาชนในวงกว้าง

2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้สาธารณะของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องของเนื้อหากับอาชีพและชีวิตจริงของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการออกแบบกิจกรรม ความสามารถของวิทยากรหรือนำชุมชน รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้สาธารณะ โดยเฉพาะปัจจัยด้าน “ความสามารถของวิทยากรหรือนำชุมชน” และ “ความเกี่ยวข้องของเนื้อหากับอาชีพและชีวิตจริงของผู้เรียน” ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดตามลำดับ

ผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมวัฒน์ และคณะ (2564) ที่ชี้ว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในระดับชุมชน ต้องยึดโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทซึ่งการเรียนรู้มักสัมพันธ์กับอาชีพและวัฒนธรรมท้องถิ่น และเน้นว่า “ชุมชนต้องรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม” ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมที่มีความยั่งยืน รวมทั้ง Boeren, E. (2021) ที่กล่าวถึงการออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการพิจารณาถึงบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน ต้องใช้วิธีการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

ซึ่งในผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดของ Knowles (1980) เรื่อง “ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่” (Andragogy) ซึ่งระบุว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อเนื้อหามีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของตน และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งสะท้อนจากผลคะแนนเฉลี่ยสูงในด้าน ความเกี่ยวข้องของเนื้อหากับอาชีพ และ รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดแต่ในตำราหรือการท่องจำที่มากเกินไป

ผลการวิจัยแสดงถึง การยกระดับประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้สาธารณะ เขต 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ที่ความสามารถของวิทยากรหรือนำชุมชนในการถ่ายทอดความรู้ เป็นประเด็นสำคัญที่สุด เนื่องจากการสื่อสารที่สามารถทำให้เข้าใจได้ง่าย ปฏิบัติได้จริง เป็นตัวอย่างให้ทำตามได้ ย่อมสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปเป็นต้นแบบด้านอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ ดังนั้นควรให้ปราชญ์ชุมชนหรือผู้เป็นต้นแบบในด้านที่มีความถนัด เข้ามามีบทบาทร่วมในกิจกรรมสร้างการเรียนรู้

3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ สำหรับ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปางให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการทั้ง 8 จังหวัด

จากผลการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการทดลองใช้แนวทางที่ได้และจากการสังเคราะห์ ข้อมูลร่วมกัน พบว่า แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้สาธารณะที่มีประสิทธิภาพควรเน้น “การเรียนรู้บนฐานพื้นที่จริง” โดยเฉพาะในบริบทของเกษตรอินทรีย์ ได้แก่ การเรียนรู้เรื่อง การทำนาอินทรีย์ การคัดเมล็ดพันธุ์ การใช้วัสดุปลูกจากธรรมชาติ และการใช้เชื้อไมคอร์ไรซา ซึ่งผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ให้ความสนใจและสามารถเชื่อมโยงกับอาชีพของตนได้โดยตรง สอดคล้องกับ อัญญาณีย์ เกตุพันธุ์ และคณะ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนในท้องถิ่น

นอกจากนี้ การใช้ สื่อเทคโนโลยีง่าย ๆ เช่น คลิปวิดีโอสั้น ๆ บน YouTube และการสื่อสารผ่าน LINE กลุ่ม ก็ได้รับการตอบรับดี และช่วยให้เกิดการเรียนนอกเวลาและ สื่อสารต่อเนื่องแม้หลังสิ้นสุดกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ ธนภรณ์ โพธิ์พุทธฯ (2565) ที่เสนอว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในชุมชน ควรผสมผสานระหว่างการลงมือ ปฏิบัติจริง และการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีอย่างไม่ซับซ้อน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล ได้ง่ายและสะดวก การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องในชุมชน (Wenger, 1998)

กล่าวโดยสรุป แนวทางที่เหมาะสมสำหรับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง ควรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ เนื้อหาที่ตอบโจทย์อาชีพจริงของผู้เรียน, การมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเป็นระบบ, และ การประยุกต์เทคโนโลยีสื่อสารเพื่อให้ การเรียนรู้ไม่ยึดติดกับห้องเรียนหรือแค่ในเอกสารตำรา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ควรออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับอาชีพ เน้นการลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนความรู้
- 2) ในการทำกิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้สาธารณะ ควรส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วม ของชุมชน
- 3) ใช้สื่อจากเทคโนโลยีง่าย ๆ เช่น คลิปวิดีโอ LINE กลุ่ม เพื่อยืดออกการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรติดตามผลระยะยาว เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และผลลัพธ์ของการเรียนรู้
- 2) มีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเดิมกับแนวทางใหม่ เพื่อประเมินประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- Boeren, E. (2021). Understanding adult lifelong learning participation: A review of the evidence and an exploration of the implications for policy. *European Journal of Education*, 56(3), 422–437. <https://doi.org/10.1111/ejed.12452>
- Gagné, R. M. (1985). *The Conditions of Learning and Theory of Instruction* (4th ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planner* (3rd ed.). Deakin University Press.
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy* (2nd ed.). Cambridge Adult Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Phuangsuwan, P., Rattanamethawong, P., & Kaewwiset, S. (2025). The impact of community participation in sustainable learning resource development: A case study in urban Bangkok. *Journal of Lifelong Learning and Local Development*, 4(1), 22–35.
- 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(2), 49–60.
- UNESCO. (2016). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the Implementation of Sustainable Development Goal 4*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Wadsworth, Y. (1998). *What is Participatory Action Research?*. Action Research International, Paper 2. Retrieved from <http://www.aral.com.au/ari/p-ywadsworth98.html>
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.
- กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ (2565). การจัดการเรียนรู้โดยชุมชนเป็นฐาน: กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

- ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง*, 2(6), 47–55.
- ธนภรณ์ โพธิ์พุกษา. (2565). การพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชนด้วยเทคโนโลยีง่าย ๆ: กรณีศึกษาเกษตรกร ภาคเหนือตอนบน. *วารสารการพัฒนาย่างยั่งยืน*, 5(1), 45–56.
- ธนัตถ์ เล็กบรรจง, พลอย อินสว่าง, & จิราพร รุ่งช่วง. (2565). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างยั่งยืนของชุมชนนาหมื่นศรี อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 15(3), 91–106.
- ณัฐธิดา อ่อนน้อม. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เกษตรอินทรีย์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน*, 5(2), 89–102.
- ธรรมวัฒน์ ธนาวงศ์, ชินวงศ์ พุฒินากุล, และบุญมาก ชนะกิจ (2564). ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ในระดับชุมชนภาคเหนือ. *วารสารการพัฒนาชุมชน*, 17(2), 63–78.
- นิธิพันธ์ วิประเวช. (2563). การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนา. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 13(2), 55–68.
- พรพิมล อินทร์ักษ์, สมพร ละอองเม, และจิตรา วงษ์ปิ่น (2563). การจัดการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มอาชีพ: กรณีศึกษาชุมชนเกษตรอินทรีย์. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 27(3), 85–96.
- มนัญญา ปิ่นพิทักษ์. (2566). กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่น. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 11(1), 25–38.
- วิจารณ์ พานิช. (2565). *การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง*. สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2560). *คู่มือการเขียนรายงานวิจัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สุนีย์ สันตุตตะชะ. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุภาวดี นาคะปรีชา, อภริตี หาญกิจไพศาล, & ศรายุทธ อรุณรัตน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของตำบลบางขนุน จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 11(3), 51–64.
- อรุณเดช มาร์ตัน, ณัฐพงศ์ วงษ์คำ, & วรณภา พันธุ์ชูเพชร. (2565). การพัฒนาระบบทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิชาการการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 10(2), 12–24

อัญญาณีย์ เกตุพันธุ์, อรกัญญา กันธะชัย, และ สุรินทร์ พิทักษ์สิกุล. (2567). การพัฒนา
สมรรถนะของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิสาหกิจชุมชน
ในจังหวัดเชียงราย. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 26(1), 45–58.

การพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ตามมาตรฐานการให้บริการ (Better touch point)

แพรวพรรณ พุกพันธ์¹ สุทามาศ อัมรินทร์²

ภัทธิญา ติกจน³ กนกวรรณ จิตรา⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการให้บริการของศูนย์ศึกษาตามมาตรฐานการให้บริการ(Better Touch Point) เพื่อพัฒนาการให้บริการโดยประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA และจัดทำแนวทางการพัฒนาการให้บริการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผสมผสานกับแนวคิดวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้บริการ กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จำนวน 30 คน โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมระดมสมอง ผลการศึกษาพบประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ การจัดการภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ และการให้บริการแก่ผู้รับบริการ จึงได้มีการกำหนดมาตรการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น การปรับปรุงป้ายบอกทาง การจัดทำทะเบียนผู้ใช้บริการ การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านบริการ การจัดทำแผนเผชิญเหตุ และส่งเสริมกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง ผลจากการดำเนินงานตามแนวคิด PDCA พบว่าศูนย์ฯ มีการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ทั้งด้านกายภาพและการบริหารจัดการบริการ ส่งผลให้การให้บริการมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน (Better Touch Point) และสามารถต่อยอดการพัฒนาสู่ระบบบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาการให้บริการ,มาตรฐานการให้บริการ (Better touch point),วงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA)

¹ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก, Email: 1232smile@gmail.com

² นักทรัพยากรบุคคล, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก, Email: capsutamas@gmail.com

³ นักทรัพยากรบุคคล, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก, Email: Pattiya0201@gmail.com

⁴ นักทรัพยากรบุคคล, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก, Email: Kafanes262@gmail.com

Development of Service Delivery at the Nakhon Nayok Community Development and Learning Center in Compliance with Better Touch Point Standards

Praewpan Pugpan¹ Sutamas Amarin²

Pattiya Tikjina³ Kanokwan jitar⁴

Abstract

The objectives of this research are to examine the current service conditions of the Learning Center in accordance with the Better Touch Point service standards, to improve service quality by integrating the PDCA (Plan-Do-Check-Act) quality management cycle, and to formulate strategic guidelines for service development. The research employed Participatory Action Research (PAR) combined with the PDCA quality management cycle to systematically enhance service processes. The target group consisted of 30 center personnel. Qualitative data were collected through focus group discussions, in-depth interviews, and brainstorming sessions. The findings identified key areas for improvement, including landscape and environmental management, facilities, and client services. As a result, several systematic development measures were implemented, such as improving directional signage, establishing a service-user registration system, enhancing personnel service skills, developing emergency response plans, and promoting ongoing 5S activities. The application of the PDCA cycle led to positive transformations in both the physical environment and service management, resulting in improved service quality that met Better Touch Point standards. These outcomes contribute to a foundation for more efficient and sustainable service systems in the future

Keywords: Service Development, Better Touch Point Standards, Quality Management Cycle (PDCA)

¹ Community development specialist, Nakhonnayok Community Development and Learning Center, Email: 1232smile@gmail.com

² Human Resources Office Nakhonnayok Community Development and Learning Center, Email: capsutamas@gmail.com

³ Human Resources Office Nakhonnayok Community Development and Learning Center, Email: Pattiya0201@gmail.com

⁴ Human Resources Office Nakhonnayok Community Development and Learning Center, Email: Kafanes262@gmail.com

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ การให้บริการที่ยอดเยี่ยมกลายเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความแตกต่างและความสำเร็จ นับเป็นรากฐานสำคัญที่ธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ทำให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจำเป็นจะต้องปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อไม่ให้ล้าหลัง ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางหรือหลักการจัดการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศอยู่เสมอ แนวคิดที่สำคัญในปัจจุบันคือ คุณภาพ เพราะคุณภาพเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และปรารถนาโดยเฉพาะลูกค้า ดังนั้นหากองค์กรต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพในทุกขั้นตอนของการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อส่งมอบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า ปัจจุบันระบบจัดการองค์กรสมัยใหม่ได้เน้นเรื่องของคุณภาพที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น ในหลายประเทศทั่วโลกมีการให้รางวัลคุณภาพแห่งชาติกับองค์กรที่มีระบบจัดการคุณภาพที่เป็นเลิศ รวมถึงประเทศไทยที่มีรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และในส่วนของภาครัฐ มีการให้รางวัลคุณภาพ เช่น รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) รางวัลเลิศรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นต้น และประเทศไทยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศตามแนวทาง นโยบาย และทิศทางการพัฒนาที่กำหนด ตามกรอบการบริหารราชการแผ่นดิน แต่ระบบบริหารราชการแบบดั้งเดิมมีสภาพไม่เอื้อต่อการตอบสนองสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป มีลักษณะล่าช้า ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพ จึงได้มีการนำเอาระบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้กำหนดให้ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานที่สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนอง ต่อการพัฒนาประเทศ และการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2545) การให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด นับเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร ภาครัฐเริ่มตั้งแต่รัฐบาลมีการปฏิรูประบบราชการ หน่วยงานภาครัฐทุกภาคส่วน ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความ สะดวกความรวดเร็ว ความยุติธรรมต่าง ๆ โดยการลดขั้นตอนในการทำงานให้เป็นการ

บริการเบ็ดเสร็จที่จุดเดียวการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ประชาชนพึงพอใจต่อการบริการจากหน่วยงานอย่างสูงสุด

กรมการพัฒนาชุมชนในฐานะหน่วยงานของภาครัฐในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะห้าปีและรายปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนและเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ แผนระดับต่าง ๆ ดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล และระบบการให้บริการภาครัฐ อีกทั้ง แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2568) ของกรมการพัฒนาชุมชน เรื่องที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนาในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ (1) การเสริมสร้างอุดมการณ์ การพัฒนาชุมชน ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความทันสมัยเป็นมืออาชีพ (2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูง และระบบการพัฒนากุศลกรให้มีคุณภาพ (3) ยกระดับสู่องค์กรธรรมาภิบาล องค์กรทันสมัย และองค์กรแห่งความสุข และ (4) ยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นจากชุมชนและสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ โดยมีเข็มมุ่งสำคัญ คือ มุ่งหวังให้กรมการพัฒนาชุมชนเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล สมรรถนะสูง ทันสมัย บุคลากรมีอุดมการณ์ และ มีความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2567) นอกจากนี้ กรมการพัฒนาชุมชน โดยสถาบันการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรมการพัฒนาชุมชนรวมทั้งการให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน แก่หน่วยงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย งานพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานและบุคลากรสามารถขับเคลื่อนงานได้เหมาะสม กรมการพัฒนาชุมชน จึงกำหนดดำเนินการประเมินมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568 จำนวน 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย (1) มาตรฐานการฝึกอบรม (Top Training) (2) มาตรฐานนักทรัพยากรบุคคล (Talent Trainer) และ (3) มาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point)

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการความรู้และการฝึกอบรมด้านการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่แก่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน ตลอดจนจรรยาบรรณ วิเคราะห์ วิจัยงานพัฒนาชุมชนในภาพรวมและงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่ และด้วยภารกิจและบทบาทหน้าที่ ทำให้หน่วยงานต้องดูแลและควบคุมคุณภาพการให้บริการทั้งด้านการฝึกอบรม ด้านบุคลากร และด้านบริการอื่น ๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานการฝึกอบรม (Top Training) มาตรฐานนักทรัพยากรบุคคล (Talent Trainer) และมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ มาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ที่ผ่านมา พบว่า มาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก มีคะแนนการประเมินอยู่ในระดับที่ 10 จากทั้งหมด 11 หน่วยงาน ซึ่งผลการดำเนินงานด้านการให้บริการไม่เป็นไปตามเป้าหมายการทำงานของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ประกอบกับการดำเนินงานด้านบริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในปีที่ผ่านมา ศูนย์ฯ ไม่มีการกำหนดแนวทางการการให้บริการ ส่งผลให้การทำงานด้านการให้บริการไม่มีประสิทธิภาพและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงดำเนินการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เรื่อง การพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐานการให้บริการ (Better touch point) เพื่อพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐานการให้บริการ (Better touch point) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ด้วยวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA (Deming Cycle) (ณัฐธินพชร อ่อนตาม, 2562) และเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกที่สอดคล้องกับมาตรฐานการให้บริการ (Better touch point) ทั้งนี้ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกในการร่วมคิด ร่วมทำ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสามารถรองรับและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการตามมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนได้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point)
- 2) เพื่อพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) โดยประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA
- 3) เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกให้สอดคล้องกับมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA (Deming Cycle)

เดมมิง (Deming) (2004) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ (1) Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหาจากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น (2) Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย (3) Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้ อะไรมาแล้วบ้าง (4) Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้ การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง แต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับ ปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริง จะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

จากแนวคิดข้างต้น การประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ PDCA อย่างต่อเนื่อง จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

มาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

มาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง มาตรฐานที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคล และองค์กรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนทุกแห่ง (ยกเว้นศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนองค์กรัก)

ประกอบด้วย 1) มาตรฐานการฝึกอบรม (Top Training) 2) มาตรฐานนักทรัพยากรบุคคล (Talent Trainer) และ 3) มาตรฐานการให้บริการ (Talent Trainer)

มาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) หมายถึง ข้อกำหนดในการให้บริการ เป็นมาตรฐาน ที่ประเมินในระดับหน่วยงาน โดยมีหน่วยที่รับการประเมิน ได้แก่ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จำนวน 11 แห่ง และวิทยาลัยการพัฒนชุมชน ประกอบด้วย ด้านภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ และ ด้านการให้บริการ (กรมการพัฒนชุมชน, 2568)

จากข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) มาเป็นหลักในการวิจัยพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของกรมการพัฒนชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วม ตามที่ อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล (2563) กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วมเชื่อว่ากระบวนการวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะทำให้เกิดการพัฒนาจิตสำนึกอย่างมีวิจารณ์ญาณของประชาชน ในการปรับปรุงความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต ตลอดจนความสัมพันธ์ของคนในสังคม ภายใต้องค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) การวิจัย การมีโจทย์หรือปัญหาการวิจัยที่ชัดเจน 2) การปฏิบัติ ต้องมีการลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหามาจริง 3) การมีส่วนร่วม ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน รวมถึงการมีหลักการที่สำคัญตลอดกระบวนการวิจัย คือ 1) หลักความสัมพันธ์ 2) หลักการสื่อสาร 3) หลักการมีส่วนร่วม และ 4) หลักการรวมไว้ (Stringer, 2007)

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ Action Research เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการให้บริการ ปัญหาและอุปสรรคของการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

ขั้นตอนการวิจัย ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary research) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริการ ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงานและหัวหน้าฝ่าย จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้าราชการระดับชำนาญการ ปฏิบัติการ และพนักงานราชการ จำนวน 20 คน และกลุ่มที่ 3 ได้แก่

ลูกจ้างประจำและลูกจ้างเอกชน จำนวน 6 คน รวมทั้งหมด 30 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน ตัวแทนกลุ่มทั้ง 3 กลุ่มจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้เครื่องมือการวิจัย ประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งการรวบรวมข้อมูลได้ทำการขออนุญาต รักษาความลับ และวิเคราะห์ข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อใช้เป็นชุดข้อมูลของสภาพการให้บริการ ปัญหาและอุปสรรคของการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก และนำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทาง การดำเนินงานการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกที่สอดคล้องกับมาตรฐานการให้บริการ (Better touch point)

ระยะที่ 2 การพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point)

(1) ขั้นตอนการวิจัย ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ประยุกต์ใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA (Deming Cycle) (วัชร แก้วสา และคณะ, 2566) โดยมีข้อมูลจากการวิจัยในระยะที่ 1 แนวทางการดำเนินงานในระยะ ที่ 2 แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ตามกระบวนการ ดังนี้ **ขั้นการวางแผน (Plan)** เป็นการประชุมระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และร่วมกันกำหนดแผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาการให้บริการ **ขั้นการปฏิบัติ (Do)** เป็นการปฏิบัติตามแผนงานการพัฒนาการให้บริการที่มีการกำหนดไว้ในขั้นการวางแผน (Plan) **ขั้นการตรวจสอบ(Check)** ดำเนินการประเมินผลทั้งในระหว่างและหลังการดำเนินการในขั้นการปฏิบัติ (Do) โดยใช้การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบกับมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) และ**ขั้นแก้ไขปรับปรุง (Action)** เป็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไข นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

(2) กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริการ ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และหัวหน้าฝ่าย จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้าราชการระดับชำนาญการ ปฏิบัติการ และพนักงานราชการ จำนวน 20 คน และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างเอกชน จำนวน 6 คน รวมทั้งหมด 30 คน ใช้เครื่องมือการวิจัย แนวทางการประชุมระดมสมอง การสนทนากลุ่ม และการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลจากการพัฒนาการให้บริการด้วยการประยุกต์ใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA (Deming Cycle) มาทำการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description) ตามแนวคิดวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA (Deming Cycle)

ระยะที่ 3 จัดทำแนวทางการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกให้สอดคล้องกับมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) โดยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาเป็นร่างแนวทางการดำเนินงาน และใช้ในการจัดทำประเด็นสำหรับการประชุมระดมสมอง เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการดำเนินงานการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกให้สอดคล้องกับมาตรฐานการให้บริการ (Better touch point) จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming) จำนวน 2 รอบ

ผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) พัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) โดยประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA และจัดทำแนวทางการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกให้สอดคล้องกับมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) ผลการศึกษาจากการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA (Deming Cycle) ซึ่งเก็บข้อมูลจากบุคลากรศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) ออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม ประเด็นที่ 2 ด้านอาคารสถานที่ และประเด็นที่ 3 ด้านการให้บริการ โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group)

1. ผลการศึกษาสภาพการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) พบว่า

1. ด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีพื้นที่ประมาณ 45 ไร่ มีการแบ่งโซนการให้บริการออกเป็น 6 โซน ได้แก่ อาคารอำนวยการ อาคารฝึกอบรม โรงอาหาร อาคารที่พักของผู้เข้ารับบริการ อาคารที่พักของเจ้าหน้าที่ และพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก และในปัจจุบัน ป้ายบอกทางและแผนผังภายในมีสภาพเก่า ชำรุด ตัวอักษร บนแผ่นป้ายหลุดลอก ติดตั้งอยู่ในจุดที่ไม่สามารถเห็นได้ชัดเจน และป้ายแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ให้บริการ 5 จังหวัด ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก 5 จังหวัด (จังหวัดนครนายก ปทุมธานี ปราจีนบุรี นนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จุดถ่ายภาพ (Land Mark) มีจุดถ่ายภาพเพียงพอให้บริการ ทั้งนี้

ด้านการดูแลสิ่งแวดล้อมมีการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลัก 3R (Reduce Reuse และ Recycle) เช่น กิจกรรมการคัดแยกขยะเปียก คัดแยกขวดพลาสติก และการใช้กระดาษ 2 หน้า ในการปริ้นเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น และมีการประกาศมาตรการการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น มาตรการการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ การคัดแยกขยะ การใช้ถุงผ้า แทนถุงพลาสติก รณรงค์ให้ทุกคนใช้แก้วน้ำส่วนตัวแทนแก้วพลาสติก

2. ด้านอาคารสถานที่ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก มีการดำเนินกิจกรรมตามหลัก 5ส (สะอาด สะดวก สะสง สร้างนิสัย สุขลักษณะ) ภายใต้โครงการ 5ส ศพข.เราทำได้ การให้บริการห้องฝึกอบรม จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1) ห้องประชุมพุ่มจอมพล พบว่า อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์อยู่ในสภาพเก่า อุปกรณ์บางอย่างอยู่ในสภาพชำรุดไม่พร้อมใช้งาน 2) อาคารเหลียงอินเตีย มีความพร้อมในการให้บริการ ห้องอาหารมีเพียงพอสำหรับให้บริการได้ถึง 120 คน ห้องน้ำของอาคารฝึกอบรมมีเพียงพอต่อการให้บริการ ในส่วนของห้องพักอาคารกาสะลอง 1 และอาคารกาสะลอง 2 อยู่ในสภาพเก่า เนื่องจากใช้งานมาประมาณ 15 ปี แต่ยังสามารถให้บริการได้ และศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ได้จัดเตรียมห้องปฏิบัติการสาธิต สำหรับผู้เข้ารับบริการที่นับถือศาสนาอิสลาม (ห้องละหมาด) โดยแบ่งกันห้องกับห้องปฐมพยาบาล ทั้งนี้ บุคลากรยังขาดความรู้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

3. ด้านการให้บริการ ลูกจ้างเอกชนในสังกัดยังไม่มีชุดยูนิฟอร์ม ทำให้ผู้เข้ารับบริการไม่ทราบว่าเป็นบุคลากรของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ส่วนข้าราชการ พนักงานราชการ มีการแต่งกายเรียบร้อยด้วยผ้าไทย ผู้ใช้บริการยังไม่มีการทำทะเบียน ผู้ใช้บริการห้องพัก สำหรับการดูแลเรื่องความปลอดภัย มีการจัดเวรยาม 2 ช่วง คือ ช่วงเช้า เวลา 08.00 – 17.00 น. และช่วงค่ำ เวลา 17.00 - 08.00 น. กล้องวงจรปิดมีไม่เพียงพอในการบริการด้านฐานเรียนรู้ จำนวน 13 ฐาน บุคลากรประจำฐานเรียนรู้ที่เป็นลูกจ้างเอกชน ยังไม่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านแผนเผชิญเหตุ พบว่า ยังไม่มีการดำเนินการจัดทำแผนเผชิญเหตุ ไม่มีคู่มือแผนเผชิญเหตุ ไม่มีกิจกรรมซ้อมแผนเผชิญเหตุ แต่การให้บริการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกยังคงดำเนินการตามมาตรฐาน SHA แต่ไม่ต่อเนื่อง

2. ผลการวิจัยพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) โดยประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA)

ในการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) มีทั้งหมด 3 ด้าน 16 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1) ด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม มี 3 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านภูมิทัศน์ ด้าน Land Mark/จุดถ่ายภาพ และด้านการดูแลสิ่งแวดล้อม มีเกณฑ์ชี้วัดเรื่องป้ายบอกทาง แผนผังพื้นที่ของหน่วยงาน รวมถึงป้ายคำขวัญบอกความเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน

2) ด้านอาคารสถานที่ มี 7 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านห้องอำนวยการและห้องปฏิบัติการด้านห้องฝึกอบรม ด้านห้องอาหาร ด้านห้องน้ำอาคารฝึกอบรม ห้องปฏิบัติศาสนกิจ และห้องปฐมพยาบาลมีเกณฑ์ชี้วัดเรื่องกิจกรรม 5 ส ห้องฝึกอบรม ห้องอาหาร ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องปฏิบัติศาสนกิจ และห้องปฐมพยาบาล ต้องพร้อมใช้งาน

3) ด้านการให้บริการ มี 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านผู้ให้บริการ ด้านทะเบียนผู้ใช้บริการด้านความปลอดภัย ด้านฐานเรียนรู้ และด้านแผนเผชิญเหตุ มีเกณฑ์ชี้วัดเรื่องการแต่งกายของผู้ให้บริการ สามารถให้ความช่วยเหลือได้ มีทะเบียนผู้ใช้บริการ มีระบบรักษาความปลอดภัย มีฐานเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช (อพ.สธ.) ให้บริการศึกษาดูงาน และมีการดำเนินการด้านแผนเผชิญเหตุ

ซึ่งในการจัดประชุมระดมสมองร่วมกับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเอกชนของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก โดยใช้กระบวนการ Plan -Do-Check-Act พบว่า

1. ด้านการวางแผน (Planning) ร่วมกันวางแผน เป้าหมาย และกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจน รวมถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายงาน

1.1 ด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม มีควรมีการวางแผนปรับปรุงตามลำดับ ดังนี้

1) ปรับปรุงป้ายบอกทางที่ชำรุด และติดตั้งป้ายบอกทางในจุดที่สามารถเห็นได้ชัดเจน
2) มีแผนผังแสดงพื้นที่ภายในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกที่เป็นปัจจุบัน
3) บริเวณจุดถ่ายภาพต้องมีการตัดหญ้า และปรับปรุงพื้นที่โดยรอบให้สวยงาม 4) การรักษาสิ่งแวดล้อมควรมีการรณรงค์เรื่องการคัดแยกขยะ และการลดการนำขยะพลาสติกจากภายนอกเข้ามาภายในหน่วยงาน เช่น แก้วน้ำพลาสติก ถังพลาสติก กล่องโฟม เป็นต้น

1.2 ด้านอาคารสถานที่มี มีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงตามลำดับ ดังนี้

1) ควรมีการตรวจอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการให้บริการ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องปรับอากาศ เครื่องโสตทัศนูปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมให้บริการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 2) ห้องอาหารควรมีการทำความสะอาดอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (กรณีไม่มีผู้ใช้บริการ) 3) ห้องปฏิบัติศาสนกิจ และห้องปฐมพยาบาล ต้องจัดห้องแยกกันอย่างชัดเจน และต้องจัดให้มีการอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเอกชน ปีละ 1 ครั้ง และจัดทำบอร์ดโทรศัพท์รพพยาบาลหรือบอร์ดฉุกเฉินเตรียมไว้

1.3 ด้านการให้บริการ มีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงตามลำดับ ดังนี้

1) ดำเนินการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุ และจัดทำคู่มือแผนเผชิญเหตุ 2) เน้นย้ำเจ้าหน้าที่

รักษาความปลอดภัยให้มาเข้าเวรตรงเวลาและตรวจตราบริเวณโดยรอบหน่วยงาน
 3) ควรจัดอบรมให้บุคลากรที่รับผิดชอบฐานเรียนรู้ เพื่อสร้างวิทยากรครูพาทำ ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ 4) มอบหมายให้บุคลากรที่รับผิดชอบเรื่องห้องพักยึดหลักการให้บริการมาตรฐาน SHA และจัดทำทะเบียนผู้ใช้บริการห้องพัก 5) จัดหาชุดยูนิฟอร์มให้ลูกจ้างเอกชนสวมใส่ในช่วงที่มีการให้บริการในโครงการต่าง ๆ

2. ด้านการปฏิบัติการ (Doing)

2.1 ด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม ดำเนินการตามแผนในการปรับปรุงภูมิทัศน์ฝ่ายอำนวยการมอบลูกจ้างเอกชน และเจ้าหน้าที่งานอำนวยการ ปรับปรุงป้ายบอกทางและแผนผังพื้นที่ภายในหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน ซ่อมแซม ดูแลจุดถ่ายภาพ ทาสีรั้ว ตัดต้นไม้ที่ใกล้เสาไฟฟ้า เพิ่มป้ายรณรงค์ประหยัดน้ำ ประหยัดไฟฟ้า คัดแยกขยะ เน้นการให้วัสดุธรรมชาติ ลดการใช้พลาสติกและโฟม ในทุกกิจกรรมเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

2.2 ด้านอาคารสถานที่ มอบหมายลูกจ้างเอกชนทำความสะอาดอาคารสถานที่ตามพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง ห้องประชุมต้องสำรวจความพร้อมของอุปกรณ์เดือนละ 1 ครั้ง เตรียมความพร้อมของห้องประชุมพยาบาลให้มีความพร้อมในการให้บริการ เช่น ยาสามัญประจำบ้านต้องไม่หมดอายุ เบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉิน เป็นปัจจุบันในทุกกิจกรรม เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

2.3 ด้านการให้บริการ มอบหมายให้ลูกจ้างเอกชนที่รับผิดชอบอาคารที่พักกาสะลอง จัดทำทะเบียนผู้ใช้บริการห้องพัก และสรุปข้อมูลรายงานให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการทราบ บุคลากรที่รับผิดชอบฐานเรียนรู้ให้ปรับปรุงฐานเรียนรู้ให้พร้อมบริการจัดทำโครงการแผนเผชิญเหตุ และจัดทำคู่มือแผนเผชิญเหตุของหน่วยงาน ในทุกกิจกรรม เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

3. การจัดระบบตรวจสอบ (Checking)

3.1 ด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม การติดตามหลังการดำเนินงานของลูกจ้างเอกชนโดยเจ้าหน้าที่กลุ่มงานอำนวยการ เพื่อให้สถานที่สะอาดและพร้อมให้บริการตามเกณฑ์ตัวชี้วัด พบว่า มีความพร้อมป้ายบอกทาง และแผนผังภายในหน่วยงาน แต่จะต้องพัฒนาเรื่องป้ายคำขวัญแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ให้บริการ 5 จังหวัด ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก มีการใช้นโยบายส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม

3.2 ด้านอาคารสถานที่ มีการตรวจสอบความพร้อมของห้องประชุม ห้องน้ำ ห้องอาหาร ห้องปฐมพยาบาล และห้องปฏิบัติศาสนกิจ มีความพร้อมในการให้บริการ ควรพัฒนาปรับปรุงชุดปฐมพยาบาล และยาสามัญประจำบ้านที่สามารถใช้ได้จริงเมื่อต้องให้บริการ และการปรับปรุงเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินให้เป็นปัจจุบันสามารถติดต่อได้

รวมถึงมีเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินทุกอาคารของหน่วยงาน และดำเนินกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการให้บริการ มีการติดตามข้อมูลการเข้ารับบริการจากผู้ใช้บริการ จากการทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการให้บริการ ควรพัฒนาปรับปรุง เกี่ยวกับการแต่งกาย ของลูกจ้างเอกชน ให้เป็นแบบเดียวกัน และจัดทำทะเบียน ผู้ใช้บริการแบบออนไลน์ หน่วยงานยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนเผชิญเหตุ และคู่มือ แผนเผชิญเหตุของหน่วยงาน

4. พัฒนาปรับปรุงแก้ไข (Acting)

4.1 ด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม หลังจากพัฒนาปรับปรุง พบว่ามีป้ายบอกทาง เพิ่มขึ้นในจุดที่เป็นทางแยก ทำให้ช่วยอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น มีการเน้นย้ำ ให้บุคลากรดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ถุงผ้า แทนถุงพลาสติก

4.2 ด้านอาคารสถานที่ หลังจากการพัฒนาปรับปรุง มีการกำหนดวัน ดำเนินกิจกรรม 5ส อาทิตย์ละ 1 วัน (ทุกวันพุธ) จัดเตรียมชุดปฐมพยาบาลและยาสามัญ ประจำบ้าน ไว้ที่ห้องปฐมพยาบาลติดเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินไว้ทุกอาคาร

4.3 ด้านการให้บริการ หลังการพัฒนาปรับปรุง กำหนดการแต่งกายของ ลูกจ้างเอกชนประจำวัน ฝ่ายงานอำนวยความสะดวกให้บริการห้องพัก และสรุป ข้อมูลรายงานให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวกทราบในทุกเดือน ปรับปรุงฐานเรียนรู้ให้พร้อม บริการดำเนินโครงการแผนเผชิญเหตุ และจัดทำคู่มือแผนเผชิญเหตุของหน่วยงาน

3. จัดทำแนวทางการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน นครนายกให้สอดคล้องกับมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point)

จากการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรทุกคนของศูนย์ศึกษาและพัฒนา ชุมชนนครนายกได้นำผลมาวิเคราะห์และจัดทำเป็นแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้อง กับมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) ดังนี้



ภาพที่ 1: แนวทางการยกระดับบริการสู่มาตรฐาน

1. จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการให้บริการที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติของการให้บริการ (ด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ และด้านการให้บริการ) ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก
2. แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก และแต่งตั้งคณะกรรมการด้านภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ด้านการให้บริการ โดยในแต่ละด้านคณะกรรมการจะต้องประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/หัวหน้างาน ข้าราชการ พนักงานราชการของแต่ละกลุ่มงาน และลูกจ้างเอกชนให้เป็นไปตามการแบ่งงานความรับผิดชอบ ที่ฝ่ายอำนาจการกำหนด
3. กำหนดแผนการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) ในแต่ละด้าน และมีการติดตามผลการดำเนินงานเดือนละ 1 ครั้ง
4. จัดประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ไตรมาสละ 1 ครั้ง
5. จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะและเสริมสร้างจิตสำนึกการบริการแก่บุคลากรของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนทุกระดับ

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐาน Better Touch Point โดยใช้วงจรบริหารคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ส่งผลให้การให้บริการในด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ และการบริการของบุคลากรมีความเป็นระบบมากขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญเรือน ทองทิพย์ (2566) ที่ระบุว่าการนำวงจรคุณภาพ PDCA ไปใช้ในการพัฒนาระบบบริการภาครัฐสามารถเพิ่มคุณภาพและความพึงพอใจของผู้รับบริการได้อย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระบวนการของวงจร PDCA ส่งผลให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และส่งเสริมความรับผิดชอบต่องานบริการ ซึ่งสะท้อนแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพองค์กรรวม (TQM) จากการศึกษา พบว่า

1) เกิดการเปลี่ยนผ่านจากวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมสู่ "วัฒนธรรมคุณภาพ" (Quality Culture) ความยั่งยืนเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการ PAR และ PDCA จนเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน (Accountability) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Total Quality Management การที่บุคลากร "ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ" ทำให้กระบวนการ Better Touch Point ไม่ถูกมองว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานปกติ ซึ่งจะช่วยรักษาคุณภาพการให้บริการให้คงอยู่แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรหรือผู้บริหารในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุภาพร แสนศรี และคณะ (2567) ที่ชี้ว่าการสร้างระบบบริการที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ แนวทางที่นำมาใช้ เช่น การจัดทำคู่มือการให้บริการ การแต่งตั้งคณะทำงานตามด้าน การกำหนดแผนการดำเนินงานรายเดือน และการติดตามประเมินผลรายไตรมาส แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ซึ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความโปร่งใส (Office of the Public Sector Development Commission [OPDC], 2002) ทั้งนี้ ผลการพัฒนาแสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการจัดการอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการนำวงจรคุณภาพมาบูรณาการในกระบวนการพัฒนา จะสามารถยกระดับมาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และเกิดผลลัพธ์อย่างยั่งยืน (Deming, 1986)

2) เกิดการสร้างกลไกการเรียนรู้และปรับตัว (Organizational Learning and Adaptability) แนวทางที่ได้จากการวิจัย เช่น การจัดทำคู่มือการให้บริการ การสร้างวิทยากร (ครูพาทำ) และการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่ทำให้องค์กรมีคลังความรู้ มีเครื่องมือในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ในการแก้ปัญหา จากการติดตามผลรายเดือน ถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงการบริการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้รับบริการที่ซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะการจัดทำคู่มือการให้บริการ การแต่งตั้งคณะทำงานตามด้านต่าง ๆ การกำหนดแผนติดตามผลเป็นรายเดือน และการประชุมทบทวนผล

การดำเนินงาน เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการของ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) และการจัดการเชิงคุณภาพ (Quality Management) ซึ่งเน้นความต่อเนื่อง ความมีส่วนร่วม และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (evidence-based decision making) (Bryson, 2018)

การพัฒนาทักษะและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรในทุกระดับ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อมาตรฐาน Better Touch Point ได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะการอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุ การสร้างวิทยากรภายใน และการสร้างระบบฐานข้อมูลผู้รับบริการ ล้วนเป็นมาตรการที่สะท้อนความเข้าใจในองค์ประกอบของ “คุณภาพการบริการ” ตามแนวคิด SERVQUAL ของ Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1988) ซึ่งประกอบด้วยความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ การตอบสนอง ความเข้าใจในผู้ใช้บริการ และสภาพแวดล้อมของการบริการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาวิจัยการพัฒนาการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point) โดยการประยุกต์ใช้วงจรการบริหารคุณภาพในองค์กร (PDCA) มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กำหนดให้มาตรฐาน "Better Touch Point" เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต่อเนื่องในการรักษาคุณภาพ
2. จัดอบรมทักษะการสื่อสารและการบริการฝึกอบรมแบบมืออาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ
3. ควรจัดทำแผนการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายกตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point)
2. ควรมีการติดตามผลหลังการวิจัยในระยะ 3-6 เดือน เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point)
3. ควรเพิ่มการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอีก 10 แห่ง หรือการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามมาตรฐานการให้บริการ (Better Touch Point)

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2568). แผนปฏิบัติราชการรายปี ประจำปี 2568 ของกรมการพัฒนาชุมชน
<https://planoldcdd.emskynet.com/wpcontent/uploads/sites/97/2025%E0%B8%8Apdf>
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของ
 กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย. <https://plan.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/แผนปฏิบัติราชการระยะ-5-ปี-พ.ศ.-2566-2570-กรมการพัฒนาชุมชน.pdf>
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2567). แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2568) ของกรมการพัฒนา
 ชุมชน. <https://plan.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/แผนปฏิบัติราชการรายปี-พ.ศ.-2568-ของ-พช..pdf>
- ณัฐธันธ์พัชร อ่อนตาม. (2562). เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle).
 วารสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 9(1), 38–49. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/250846/170386>
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2566). การพัฒนาบุคลากรงานรักษาความปลอดภัยโดยการนำวงจร
 การบริหารคุณภาพในองค์กร (PDCA) มาปฏิบัติ. วารสารวิชาการธรรมทรศน์,
 23(4), 139–152.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5)
 พ.ศ. 2545. เล่ม 119, ตอนที่ 99 ก.
- วีระ วีระโสภณ, และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาการจัดการและคุณภาพการบริการ
 ของโรงแรมแนวบูทิกในกรุงเทพมหานคร. *Journal of Humanities and Social Sciences Suan Sunandha Rajabhat University*, 4(2), 105–119.
- วัชรี้ แก้วสา, และคณะ. (2566). การพัฒนารูปแบบการดำเนินการนโยบายเศรษฐกิจ
 สุขภาพด้านการท่องเที่ยว เชิงสุขภาพและวัฒนธรรมในสถานการณ์ COVID-19.
 วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ,
- สุภาพร แสนศรี, และคณะ. (2567). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานตามมาตรฐานการ
 จัดบริการอาชีพอาชีพและเวชกรรมสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
 บ้านโสง. วารสารวิชาการ
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา, 30(3), 81–93.
- อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล. (2563). การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม แนวคิด หลักการ
 และบทเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. บริษัท พี เอ ลิฟวิ่ง จำกัด

- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Deming in Mycoted. (2004). Plan Do Check Act (PDCA) (Online). Available <http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php>
- Deming, William E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge : Massachusetts Institute
- Office of the Public Sector Development Commission. (2022). *Guidelines for citizen-centric public service*. <https://www.opdc.go.th>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perception of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.
- Stringer. E. (2007). *Action Research*. 3rded. California.sage publication.

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภopanทอง จังหวัดชลบุรี

พงศธร ศรีเชียงสา¹ และ กฤษฎา นันทเพ็ชร²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง 394 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.96 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 34.52 จบการศึกษานอนปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 44.42 ทำอาชีพเป็นพนักงานเอกชน ร้อยละ 35.53 ประเภทงานที่ใช้บริการส่วนใหญ่คือ น้ำท่วม ร้อยละ 37.82 และส่วนมากพักอาศัยในชุมชน 4-6 ปี ร้อยละ 32.23

ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพึงพอใจด้านวิธีการให้บริการมากที่สุด รองลงมาคือด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและด้านระบบให้บริการอยู่อันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่ใช้บริการการให้ความช่วยเหลือต่างกัน และระยะเวลาพักอาศัยอยู่ในชุมชนต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของประชาชน, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, เทศบาลตำบลหนองตำลึง

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อ.ดร. อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. E-mail:

krisda@go.buu.ac.th (Corresponding author)

Public Satisfaction with the Disaster Prevention and Mitigation Services of Nong Tamlung Subdistrict Municipality, Phan Thong District, Chonburi Province

Pongsathorn Srichiangsa¹ and Krisda Nantapetch²

Abstract

This research aims to study public satisfaction with disaster prevention and mitigation services and to compare satisfaction levels regarding these services. A questionnaire was used as the data collection instrument for 394 residents in the Nong Tamlung Subdistrict Municipality area. The data were analyzed using frequency, percentage, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA to test the hypotheses.

The results revealed that the majority of respondents were female (63.96%), aged between 30–39 years. Most respondents held an associate degree or equivalent qualification (34.52%), while 44.42% were employed in the private sector. Flooding was the most commonly reported type of disaster assistance service used (37.82%), and most respondents had lived in the community for 4–6 years (32.23%).

Overall satisfaction was at the highest level. The aspect receiving the highest satisfaction was the service process, followed by staff performance, while the service system received the lowest satisfaction score. The hypothesis testing results indicated that respondents with different genders, ages, education levels, and occupations showed no significant differences in satisfaction with disaster prevention and mitigation services. However, respondents who used different types of assistance services and had different lengths of residence in the community demonstrated statistically significant differences in satisfaction levels at the .05 level.

Keywords: Public Satisfaction, Disaster Prevention and Mitigation Services, Nong Tamlung Subdistrict

¹ Student of Master Degree on Public Administration Programme, Burapha University

² Lecturer, Faculty of Political Science and Law, Burapha University

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของโลก ทำให้เกิดปรากฏการณ์ธรรมชาติต่าง ๆ มากมาย เช่น สภาวะเรือนกระจก (Green House Effect) เป็นสาเหตุที่ทำให้สภาพแวดล้อมในโลกมีอุณหภูมิสูงขึ้นก่อให้เกิดปรากฏการณ์ Elnino ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นรูปแบบสภาพอากาศในมหาสมุทรแปซิฟิกเขตร้อน โดยเกิดขึ้นเฉลี่ยทุกห้าปี ลักษณะของเอลนีโญ ทำให้อุณหภูมิผิวน้ำทะเลของมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันออกอุ่นขึ้นหรือเย็นลงผิดปกติ ซึ่งเรียกว่า เอลนีโญและลานีญา ตามลำดับ และความดันบรรยากาศบริเวณมหาสมุทรแปซิฟิกด้านตะวันตกเขตร้อน ซึ่งเรียกว่าความผันแปรของระบบอากาศในซีกโลกใต้ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่อุณหภูมิมหาสมุทรอุ่นขึ้นผิดปกติเอลนีโญก่อให้เกิดสภาพอากาศเลวร้าย ตัวอย่างเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง หรือการรบกวนสภาพอากาศในหลายภูมิภาคของโลก ประเทศกำลังพัฒนาซึ่งมีเศรษฐกิจเน้นเกษตรกรรมและการประมง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่อยู่ในบริเวณมหาสมุทรแปซิฟิกจึงได้รับผลกระทบมากที่สุด

จากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ผสมกับการขยายตัวของอุตสาหกรรม ทั้งในมิติด้านการผลิตและการบริโภค ซึ่งก่อให้เกิดของเสียและมลพิษในระดับที่เกินกว่าความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศในพื้นที่จนส่งผลกระทบให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศเสื่อมโทรมลงนั้น อาจส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติในระยะยาวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยการมุ่งพัฒนาทางเศรษฐกิจในระยะหลายสิบปีที่ผ่านมา อาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาที่เน้นผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจ จนขาดการคำนึงถึงความยั่งยืนของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและขีดความสามารถของระบบนิเวศที่เพียงพอและประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรในการผลิตสินค้าและบริการยังอยู่ในระดับต่ำ มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง และสร้างมูลค่าเพิ่มได้น้อยกว่าที่ควร จึงส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติของไทยเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ในขณะที่ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากของเสียและมลพิษทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งเป็นความท้าทาย ต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่เป็นหนึ่งในปัจจัยกำหนดความสำเร็จที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. 2566, หน้า 13)

เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ เผชิญกับภัยทางธรรมชาติในทุกปี เนื่องจากทำเลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่มรสุมเขตร้อนโดยได้รับอิทธิพลจากทั้งลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคมและได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างเดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์ ส่งผลให้มีฤดูกาลแตกต่างกันอย่างชัดเจน 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน เดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม อากาศค่อนข้างอบอ้าว

แต่ไม่ถึงกับร้อนจัด ฤดูฝน เดือนสิงหาคม-เดือนตุลาคมมีฝนตกกระจายทั่วไป โดยมักตกหนักในเขตป่าและภูเขา ฤดูหนาวเดือนพฤศจิกายน-เดือนกุมภาพันธ์อากาศไม่หนาวจัด ทว่าเย็นสบาย ท้องฟ้าสดใส ปลอดภัย และไม่มีแดดตลอดวันนับเป็นช่วงเวลาซึ่งชายหาดจะคึกคักไปด้วยนักท่องเที่ยว ส่วนภาคเกษตรเป็นเวลาที่ค่อนข้างแล้งเพราะฝนทิ้งช่วงหลายเดือน

ในรอบห้าปีที่ผ่านมา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลหนองตำลึง ได้ให้บริการแก่ประชาชนในหลาย ๆ เรื่อง อาทิ (1) พ.ศ.2564 เกิดอัคคีภัยจำนวน 36 ครั้ง (2) พ.ศ.2565 เกิดวาตภัยจำนวน 5 ครั้ง ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนทั้งหมด 8 ราย ความเสียหายเบื้องต้นได้แก่ กระเบื้องมุงหลังคา 150 แผ่น รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 5,500 บาท (3) พ.ศ. 2565 เกิดอุทกภัยจำนวน 9 ครั้ง ซึ่งภายหลังจากการได้รับการบริการประชาชนส่วนมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่มีประชาชนเพียงส่วนน้อยที่ยังไม่พึงพอใจกับการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (เทศบาลตำบลหนองตำลึง, 2567)

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ประกอบกับข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึงมีสาธารณภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นตามสภาวะโลกร้อนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทั่วโลกและเทศบาล โดยเฉพาะงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ผู้ประสบภัยจนเป็นที่พึงพอใจของประชาชน แต่เทศบาลหนองตำลึงก็ยังไม่มีการศึกษาและจัดทำข้อมูลการบริหารงานสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริการงานสาธารณภัยของเทศบาลตำบลหนองตำลึงมีความพึงพอใจในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลหนองตำลึงในประเด็นต่าง ๆ อย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการงานสาธารณภัยของเทศบาล ซึ่งจะส่งผลเป็นประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพประเภทงานที่ให้บริการ และระยะเวลาอยู่อาศัยในชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ ใช้แนวคิดและแนวทางการปฏิบัติงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาประยุกต์เป็นแนวทางและกรอบการวิจัย ได้แก่

แนวคิดของ มิลเลต์ (John Millet อ้างในศิริญา เมืองโคตร, 2565:32) ที่กล่าวถึง การบริการที่จะสร้างพึงพอใจว่ามืองค์ประกอบ ดังนี้

1) การให้บริการอย่างเสมอภาพ (Equitable Service) คือ ไม่มีการแบ่งแยก กีดกันในการให้บริการประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้ มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2) การให้บริการอย่างทันเวลา (Time Service) คือ ในการบริการจะต้องมองว่า การให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่า ไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่มีการตรงต่อเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3) การให้บริการอย่างพอเพียง (Ample Service) คือ การให้บริการสาธารณะ ต้องมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) คือ การยึดประโยชน์ ของสาธารณะชนเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุด บริการเมื่อใด

5) การบริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) คือ การให้บริการสาธารณะ ที่มีการปรับปรุงคุณภาพ และผลการปฏิบัติงาน (performance)

ส่วนสุจิตตรา ไนยจิตย (2555) ได้เสนอวิธีการวัดระดับความพึงพอใจด้วยวิธี ดังต่อไปนี้ คือ

1. การสัมภาษณ์หรือสอบถามจากผู้ใช้บริการเป็นการพูดคุยกับผู้ให้บริการ ว่ามีความพึงพอใจจากการการใช้บริการมากน้อยเพียงไหน ซึ่งสะดวกและได้รับข้อมูล ที่เป็นจริง

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นการวางแผนถึงข้อคำถามที่สามารถนำมาใช้ ในการวัดระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งผู้ให้บริการมีความอิสระในการเลือกตอบ คำถามตามระดับความพึงพอใจจากการใช้บริการ

3. การสังเกตพฤติกรรมของผู้ใช้บริการในการวัดระดับความพึงพอใจจากการ ใช้บริการ

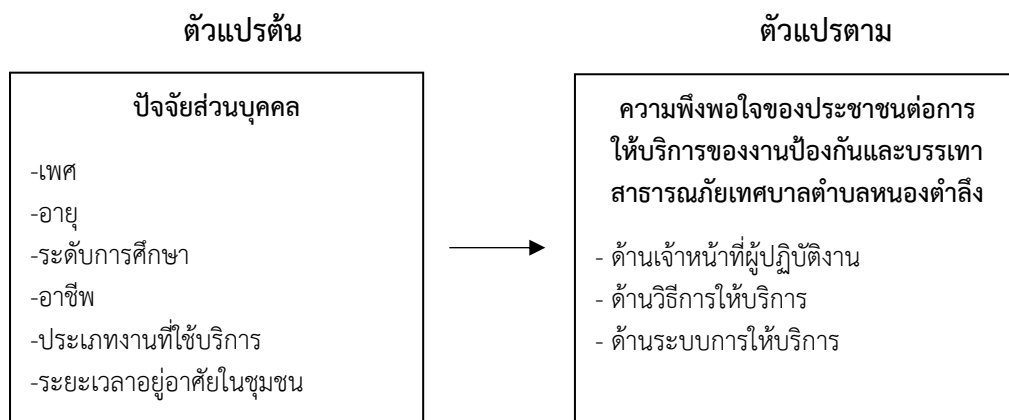
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย (2567, หน้า 167) ให้แนวคิดการป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติแบบบูรณาการ พัฒนาระบบแจ้งเตือน ภัยผ่านสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Cell Broadcast) โดยศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ บูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ หากมีสัญญาณ

บ่งชี้ว่าเกิดหรือคาดว่าจะเกิดสาธารณภัยจะดำเนินการแจ้งเตือนภัยเชิงบูรณาการ ที่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยส่งข้อมูลการแจ้งเตือนภัย สถานการณ์ภัย และแนวทางการปฏิบัติในพื้นที่ โดยใช้กลไกของกองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกลางในการจัดการสาธารณภัยยุคใหม่ ถือว่าสาธารณภัยเป็นเรื่องที่ป้องกันได้หรือหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดขึ้นได้ หากมีการแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าที่มีประสิทธิภาพ ผ่านแอปพลิเคชัน “Thai Disaster Alert” ประชาชนสามารถอพยพหนีภัยได้ การป้องกันสาธารณภัย จึงหมายถึง การกำหนดกิจกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดสาธารณภัย โดยการลดความเสี่ยงและความล่าช้าที่อาจก่อให้เกิดภัย การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย ซึ่งกิจกรรมที่ควรจัดให้มี คือการประเมินความเสี่ยงภัยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดให้มีองค์กรชุมชนในการสร้างความปลอดภัย และการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติสำหรับชุมชน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของมิลเลต (John Millet อ้างในศิริญา เมืองโคตร, 2565) และแนวทางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย (2567) เป็นต้น มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) เป็นตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประเภทงานที่ใช้บริการ และระยะเวลาอยู่อาศัยในชุมชน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็นตัวแปรความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง แบ่งเป็นตัวแปรย่อย ได้แก่ (1) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านวิธีการให้บริการ และ (3) ด้านระบบการให้บริการ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 22,961 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหนองตำลึงที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากสูตรการคำนวณของยามานะ (อ้วนใน ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์, 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยให้ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 394 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ประเภทงานที่ให้บริการ ระยะเวลาพักอาศัยอยู่ในชุมชน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 3 ด้าน

เป็นแบบสอบถามปลายปิด rating scale จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น

1. ด้านเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านวิธีการให้บริการ จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านระบบให้บริการ จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การแปลผล

จากคำถามในส่วนที่ 2 มีเกณฑ์การแปลผลโดยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 8) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= n-1/N \\ &= 4-1/4 \\ &= 0.75\end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อ ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
 ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพ ประเภทงานที่ให้บริการ ระยะเวลาพักอาศัยอยู่ในชุมชน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลหนองตำลึง ใช้สถิติเชิงพรรณนาคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลหนองตำลึง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและใช้ชุดคำสั่ง LSD เพื่อทดสอบว่าตัวแปรคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐาน

จากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 63.96 และเพศชาย ร้อยละ 36.04 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุดร้อยละ 34.52 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 22.84 อายุระหว่าง 25-29 ปี ร้อยละ 22.08 อายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.23 อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 5.33 เป็นอันดับสุดท้าย ระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส./เทียบเท่า มากที่สุดร้อยละ 44.42 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./เทียบเท่า ร้อยละ 26.65 ปริญญาตรี ร้อยละ 26.40 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.54 เป็นอันดับสุดท้าย อาชีพพนักงานเอกชนมากที่สุดร้อยละ 35.53 รองลงมาคือ ค้าขาย ร้อยละ 31.98 รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 22.34 ข้าราชการ ร้อยละ 7.36 นักศึกษา ร้อยละ 2.79 เป็นอันดับสุดท้าย ประเภทงานที่ให้บริการน้ำท่วม มากที่สุดร้อยละ 37.82 รองลงมาคือ จับสัตว์เลื้อยคลาน เช่น งู ตัวเงินตัวทอง ร้อยละ 28.43 ไฟไหม้ ร้อยละ 25.89 อื่นๆ

ร้อยละ 7.87 เป็นลำดับสุดท้าย ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 4-6 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.23 รองลงมาคือ มากกว่า 9 ปี ร้อยละ 31.73 7-9 ปี ร้อยละ 22.84 1-3 ปี ร้อยละ 13.20 เป็นอันดับสุดท้าย

2. ความพึงพอใจในการให้บริการ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.37, SD = 0.47) เมื่อพิจารณาตามด้าน พบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลหนองตำลึง อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านวิธีให้บริการเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.38, SD = 0.49) รองลงมาคือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.38, SD=0.46) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านระบบให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.37, SD = 0.46) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลหนองตำลึง

ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	3.38	0.46	มากที่สุด	2
ด้านวิธีให้บริการ	3.38	0.49	มากที่สุด	1
ด้านระบบให้บริการ	3.37	0.46	มากที่สุด	3
รวม	3.37	0.47	มากที่สุด	

3. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ต่างกัน มีความพึงพอใจงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลหนองตำลึง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่ประชาชนที่ใช้บริการการต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD (Least significant difference test) พบว่า

- ประชาชนผู้รับบริการงานไฟไหม้มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง มากกว่าประเภทงานที่ให้บริการอื่น ๆ
- ประชาชนที่รับบริการงานน้ำท่วม มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง มากกว่าประเภทงานที่ให้บริการอื่น ๆ

- ประชาชนที่รับงานจับสัตว์เลื้อยคลาน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลหนองตำลึง มากกว่าประเภทงานที่ให้บริการอื่น ๆ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบรายค่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลหนองตำลึง จำแนกตามประเภทงานบริการที่ได้รับ

ประเภทงานที่รับบริการ	$\bar{x}$	ไฟไหม้	น้ำท่วม	จับสัตว์เลื้อยคลาน	อื่น ๆ เช่น กำจัดรังต่อ
ไฟไหม้	3.44	-	-	-	.29*
น้ำท่วม	3.38	-	-	-	.23*
จับสัตว์เลื้อยคลาน	3.39	-	-	-	.24*
อื่นๆ เช่น กำจัดรังต่อ	3.15	-	-	-	-

และพบว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาอยู่อาศัยในชุมชนต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบรายค่าด้วยวิธีการแบบ LSD (Least significant difference test) พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชน 1-3 ปี มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลหนองตำลึง มากกว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชน 4-6 ปี ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบรายค่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลหนองตำลึง จำแนกตามระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน

ระยะเวลาอยู่อาศัยในชุมชน	$\bar{x}$	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	มากกว่า 9 ปี
1-3 ปี	3.46		.13*		
4-6 ปี	3.33				
7-9 ปี	3.35				
มากกว่า 9 ปี	3.41				

การอภิปรายผล

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจมีสาเหตุมาเทศบาลมีความพร้อมในการตอบสนองปัญหาประชาชนที่ขอใช้บริการก็ได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว เท่าเทียมกันและเจ้าหน้าที่มีความสุภาพและกระตือรือร้นในการให้บริการ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของวสันต์ วทัญญู (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้ความช่วยเหลือของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้ความช่วยเหลือของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพิชชาพร ทองเที่ยง (2564) ที่ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน ต่อการใช้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน พึงพอใจการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหนองตำลึง พบว่า เพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในพื้นที่เทศบาลหนองตำลึง ประชาชนไม่ได้มีความแตกต่างหลากหลายกันมา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพิชชาพร ทองเที่ยง (2564) ที่ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการให้บริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลเมืองบ้านสวน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยวิธีการให้บริการมาเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ และสุดท้ายคือระบบการให้บริการ ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลหนองตำลึง ควรมีแผนการฝึก มีระบบการฝึกซ้อมกับการจำลองสถานการณ์จริงของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

หรือภาคเอกชนในพื้นที่ เพื่อการช่วยเหลือที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันท่วงที และเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะของพนักงานผู้ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

2. เทศบาลควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ไปฝึกอบรมนอกสถานที่หรือฝึกอบรมภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สอดคล้องกับสาธารณภัยที่เกิดขึ้น และทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เทศบาลควรมีการฝึกซ้อมกับการจำลองสถานการณ์จริงของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อการช่วยเหลือที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันท่วงที

2. เทศบาล ควรมีการตรวจเช็คอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อมีความพร้อมและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

3. เทศบาลควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง เตือนภัย และสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับสาธารณภัยในรูปแบบอาสาตั้งแต่ระดับเยาวชน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาแนวทางในการบูรณาการการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของหน่วยงานระดับท้องถิ่น ตำบล อำเภอ หรือระดับจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับแผนบูรณาการการปฏิบัติราชการ เป็นการรวมแผน รวมนงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ

2. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่นที่เป็นต้นแบบ เพื่อเป็นบทเรียนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2567). ข้อมูลสำคัญของกระทรวงมหาดไทย.

<https://moi.go.th/moi/wp-content/uploads/magalone/important-information-of-moi-2024/pdf/full.pdf>.

ศิริญา เมืองโคตร (2565). อิทธิพลของคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ส่งผลต่อ ความเชื่อถือไว้วางใจสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัทยมหาสารคาม.

ณัฏฐ์พิชชาพร ทองเหียง. (2564). ความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วสันต์ วาญญู. (2558). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้ความช่วยเหลือของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566).

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐.

https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/02/article_file_20230307173518.pdf.

สุจิตรา ไนยจิตย. (2555). ความคาดหวังและการรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.

ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ฮาซันพรีนติ้ง.

การพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ (CLM) ระดับตำบล

กิตติศักดิ์ รุ่งแสง¹ พนารัตน์ ครุฑเบึงพรวัว²

และนางสาววรรณภา ทองศรี³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่แปลงเรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (CLM) ตำบลแม่ระกา อำเภอลำดอง จังหวัดพิษณุโลก และ (2) พัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะ และ (3) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเรียนรู้ในพื้นที่แปลง CLM โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ จำนวน 20 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในพื้นที่แปลง CLM จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นนักเรียนและประชาชนทั่วไปในพื้นที่อำเภอลำดอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพพื้นที่ทางกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการให้บริการ อีกทั้งมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ประกอบด้วย สื่อป้ายองค์ความรู้ จำนวน 131 แผ่น สื่อสำหรับการสาธิตและฝึกปฏิบัติ จำนวน 12 เรื่อง และสื่อดิจิทัลในรูปแบบวีดิทัศน์และอินโฟกราฟิกที่เชื่อมโยงผ่านคิวอาร์โค้ด จำนวน 9 ชุดข้อมูล โดยผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมเรียนรู้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสื่อโดยรวม ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.58) ความพึงพอใจต่อความรู้ความเข้าใจ ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.59) และความพึงพอใจต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.51) ทั้งนี้ ข้อค้นพบสำคัญของการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: สื่อเรียนรู้, โคกหนองนา, พื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ (CLM) ระดับตำบล

¹ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, Email: spycdd@gmail.com

² นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, Email: panarat4229@gmail.com

³ นักทรัพยากรบุคคล, Email: kamond06@gmail.com

Development of Participatory Learning Media to Enhance Quality of Life in the Community Learning Model (CLM) at the Sub-district Level

Kitisak Rungsang¹, Panarat Krutbuengprao²
And Wannapha Thongsri³

Abstract

This study aimed to: (1) examine the problems and needs related to developing participatory learning media in collaboration with the community within the Community Learning Model (CLM) for quality-of-life development in Mae Raka Subdistrict, Wang Thong District, Phitsanulok Province, and (2) develop participatory learning media to enhance public learning. And (3) Satisfaction of learners in the Community Learning Model (CLM). The research employed an action research approach integrated with both qualitative and quantitative methods. The target group consisted of 20 stakeholders involved in the development of learning media, while the sample group included 30 participants who engaged in learning activities within the CLM area, comprising students and local residents in Wang Thong District.

The findings indicated that the problems and needs for developing participatory learning media could be categorized into three main aspects: physical environment, management, and service provision. In addition, a variety of learning media were developed, including 131 knowledge-based signboards, 12 demonstration and hands-on practice modules, and 9 sets of digital learning media in the form of videos and infographics accessible via QR codes. The evaluation results revealed that participants reported the highest level of satisfaction across all dimensions, including overall satisfaction with the learning media ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.58), satisfaction with knowledge and understanding gained ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.59), and satisfaction with the application of knowledge ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.51). The key findings suggest that participatory learning media developed in alignment with the local community context can significantly enhance learning effectiveness and promote the practical application of knowledge. This approach serves as a crucial mechanism for sustainably improving the quality of life of people in the community.

Keywords: Learning Media, The Khok Nong Na Area, Community Learning Model (CLM) at the Sub-district Level

¹Professional Level Human Resource Development Officer, Email: spycdd@gmail.com

²Professional Level Human Resource Development Officer, Email: panarat4229@gmail.com

³ Human Resource Development Officer, Email: kamonCDD06@gmail.com

บทนำ

ในยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตดั้งเดิม โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม การเข้าถึงองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ (CLM) ที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านรูปแบบสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ดึงดูดใจ การขาดแคลนแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การส่งต่อองค์ความรู้เพื่อการพึ่งพาตนเองเป็นไปได้ยากซึ่งศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลกโดยมุ่งพัฒนางานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายให้มีความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้สาธารณะ และพัฒนาสื่อและรูปแบบการเรียนรู้สาธารณะ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลกเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้งานพัฒนาชุมชนที่มีมาตรฐาน และมีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัยเข้าถึงง่ายสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่สถาบันแห่งความเป็นเลิศด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้สาธารณะ มีพื้นที่ให้บริการจำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี ตาก สุโขทัย กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ อุทัยธานีและจังหวัดพิษณุโลก โดยมีการกิจด้านงานวิจัย และพัฒนา มุ่งเน้นให้บุคลากรของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลกเชี่ยวชาญงานด้านวิชาการโดยเฉพาะ การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพในด้านการพัฒนาสื่อและการเรียนรู้สาธารณะ งานพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเป็นศูนย์เรียนรู้ที่มีชีวิต มีกิจกรรมคลังข้อมูล ภูมิปัญญา เป็นแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเลิศด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ การจัดกิจกรรมเรียนรู้และ จัดทำสื่อ เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาผู้นำเป็นวิทยากรผู้นำสัมมนา มุ่งสู่สถาบันแห่งความเป็นเลิศด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้สาธารณะ ได้จัดทำหลักสูตร “9 ปราชญ์ 9 ฐานเรียนรู้” นำเสนอให้แก่แปลง CLM เพื่อพัฒนาศักยภาพวิทยากรประจำฐานเรียนรู้ ในการใช้องค์ความรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา” ศิลปะการสื่อสาร และทักษะการถ่ายทอด และการทดสอบเป็นวิทยากร ฐานเรียนรู้ ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก แต่ปัญหาที่ค้นพบในระหว่างดำเนินโครงการพบว่าสื่อการเรียนรู้ประจำฐานเรียนรู้ และองค์ความรู้ต่างๆ ภายในแปลง CLM ยังไม่ครบถ้วน และบางส่วนที่มีอยู่แล้วก็ชำรุดเสียหาย

การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในหลายพื้นที่ยังประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง เนื่องจากการออกแบบและจัดทำสื่อส่วนใหญ่มักเกิดจากหน่วยงานภายนอกหรือผู้พัฒนาเพียงฝ่ายเดียว โดยขาดกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเจ้าของพื้นที่ และผู้ใช้งานจริง ส่งผลให้สื่อการเรียนรู้บางส่วนไม่สอดคล้องกับบริบท วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการที่แท้จริงของชุมชน อีกทั้งชุมชนยังขาดความรู้สึ

เป็นเจ้าของสื่อการเรียนรู้ ทำให้ขาดการดูแลรักษา การนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง และไม่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยปราศจากการมีส่วนร่วม มักมุ่งเน้นเฉพาะการสื่อสารข้อมูล ในลักษณะทางเดียว ขาดการสร้างปฏิสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเชื่อมโยง ประสบการณ์จริงของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เพียงระดับการรับรู้ แต่ไม่สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและชุมชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Paulo Freire ที่เสนอว่า การอ่านไม่ใช่เพียงแค่การอ่านคำได้เท่านั้น หากแต่เป็นการ ทำความเข้าใจต่อความเป็นจริงของโลกที่ตนอาศัยอยู่ ทั้งยังรวมถึงการเขียนซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากความใส่ใจที่จะลงมือปฏิบัติกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็น การแสดงออกถึงการเปลี่ยนผ่านจากความใส่ใจไปสู่การลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้ที่แท้จริง ต้องเกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน โดยผู้เรียน ต้องมีบทบาทในการคิด วิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ของตนเอง มิใช่เป็นเพียงผู้รับสารฝ่ายเดียว แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ที่ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ย่อมทำให้สื่อไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและบริบทจริง ของพื้นที่ได้ โดยเปาโล แฟร์เร (Paulo Freire, 1974) มีวิธีในการสอนเป็นลำดับ ดังนี้ 1) ภาพ หรือ รหัส ควรเป็นภาพที่แสดงแง่มุมสำคัญของวิถีชีวิต ซึ่งผู้เรียนเองรู้สึกว่ามี ความเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตของตน 2) การอภิปราย ให้ผู้เรียนร่วมกันอภิปรายและให้เหตุผล เกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดการอภิปรายควรจะมี ความละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ การสอนโดยมีความหมายและมีความสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้เรียน

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน ไม่สามารถดำเนินการได้ โดยอาศัยเพียงมิติด้านการพูดการสอนเท่านั้น แต่การออกแบบสื่อจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ สิ่งนั้นๆ มากขึ้น แต่จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ การวิเคราะห์ปัญหา การออกแบบ การพัฒนา การทดลองใช้ ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของชุมชน และสร้างการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก จึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสื่อ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ (CLM) ระดับตำบล เพื่อสร้างต้นแบบการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาท ร่วมคิด ร่วมออกแบบ ร่วมพัฒนา และร่วมใช้ประโยชน์จากสื่อการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสามารถขยายผลสู่พื้นที่อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเรียนรู้ในพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สื่อการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งใดๆ ก็ตามที่เป็นเครื่องมือช่วยถ่ายทอดความรู้จากบทเรียนไปสู่ผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. แปลง CLM หมายถึง พื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Community Lab Model for quality of life : CLM) ระดับตำบล ของนายมนตรี พรอดครบุรี ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้สาธารณะ
3. วิทยาการประจำฐานเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่ผ่านหลักสูตร 9 วิชา 9 ฐานเรียนรู้ตามโครงการสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (Government Innovation Lab : Gov Lab) ประจำปี 2566
4. โคก หนอง นา โมเดล หมายถึง การจัดการพื้นที่ในรูปแบบต่าง ๆ ตามภูมิสังคมประยุกต์จากพระราชดำริทฤษฎีใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้

วัชรพล วิบูลยศรี (2556 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนรู้ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือสื่อกลางในกระบวนการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมวิชาการ (2545 : 6) ให้ความหมายว่า สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่รอบตัวผู้เรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุของจริง บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ หรือความคิดก็ตาม ถือว่าเป็นสื่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับว่าเราเรียนรู้จากสิ่งนั้นๆ หรือนำสิ่งนั้นๆ เข้ามาสู่การเรียนรู้ของเราหรือไม่

ประเภทของสื่อการเรียนรู้

ชม ภูมิภาค (2544) : 26-27) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนในปัจจุบันอาจแบ่งแยกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1) สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นสื่อที่อาศัยเทคนิคการพิมพ์

บนกระดานในรูปแบบต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะถูกรับรู้โดยประสาทตา หรือการมองเห็น เช่น แบบเรียน เอกสารเผยแพร่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร เป็นต้น 2) สิ่งของและเหตุการณ์ สิ่งของนั้น หมายถึง สิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต เหตุการณ์ หมายถึง ปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งที่เป็น เหตุการณ์ธรรมชาติ และเหตุการณ์ทางสังคม รวมถึงเหตุการณ์จริงและเหตุการณ์จำลอง 3) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นสื่อที่อาศัยเทคนิคด้านอิเล็กทรอนิกส์ สร้างสื่อในรูปของเสียง และภาพ ทั้งภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว รับรู้โดยทางประสาทตาและหู ทั้งการมองเห็น และการได้ยิน เช่น รายการวิทยุ เทปเสียง สไลด์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น 4) สื่อสารสนเทศ เป็นสื่อที่อาศัยเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม ผสมกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดเป็น เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่เป็นสื่อสารสนเทศ เป็นสื่อที่ทำให้เกิดประโยชน์ ต่อการศึกษามากมาย 5) สื่อบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญ เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากร

การเลือกสื่อการเรียนการสอน

กิดานันท์ มลิทอง (2543 : 99-103) กล่าวถึง หลักการเลือกสื่อการเรียน ไว้ดังนี้ 1) การเลือกสื่อการสอนให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และประสบการณ์ในการเรียน การสอนนั้นวัตถุประสงค์ของการเรียนนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ผู้สอนจะต้องกำหนด ไว้เพื่อเป็นหลักว่า จะสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์ด้านใดบ้างจากบทเรียนนั้น ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถเลือกสื่อการสอนได้อย่างวิธีการสอนแต่ละอย่างด้วย 2) การเลือกสื่อ การสอนให้สัมพันธ์กับขนาดของกลุ่มผู้เรียนและกิจกรรม ในการดำเนินการสอนนั้น ขนาด ของกลุ่มผู้เรียนและลักษณะของกิจกรรมในการเรียนนับเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ การเลือกสื่อการสอนด้วย 3) การเลือกสื่อการสอนตามประเภทของสื่อ ในการเลือกสื่อ การสอนนั้นบางครั้งผู้สอนอาจต้องเลือกสื่อประเภทภาษาสัมผัสหรือสื่อประเภทเครื่องเสียง โดยต้องมีการวิเคราะห์เนื้อหาที่จะสอนเสียก่อน ว่ามีความจำเป็นต้องใช้สื่ออะไรบ้าง ในแต่ละประเภทเพื่อเป็นสิ่งที่รู้ในการสอน

น้ำอ้อย มิตรกุล (2542 : 49-50) กล่าวว่า การเลือกสื่อการเรียนการสอนนั้น ผู้สอน จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนให้แน่นอนเสียก่อน เพื่อใช้วัตถุประสงค์ นั้นเป็นตัวชี้้นำในการเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสม ซึ่งนอกจากนี้จะต้องพิจารณาหลักการ อื่นๆ ประกอบด้วย 1) สื่อนั้นจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่สอน 2) เลือกสื่อที่เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน 3) เลือกสื่อที่มี เนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจ 4) เป็นสื่อที่มีคุณภาพ เทคนิคการผลิตดี มีความชัดเจน 5) สะดวกในการใช้และเก็บรักษา มีความทนทาน วิธีใช้ไม่ยุ่งยากซับซ้อนจนเกินไป 6) ไม่จำเป็นต้องมีราคาแพง หรือบางชนิดอาจผลิตขึ้นใช้เองได้ 7) ตรงกับความต้องการ

สื่อนั้นช่วยให้นักเรียนร่วมกิจกรรมที่ครูต้องการหรือไม่ 8) ช่วงเวลาความสนใจ สื่อนั้นช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในช่วงเวลานานพอสมควรหรือไม่

2.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ โคก หนอง นา โมเดล

กรมการพัฒนาชุมชน (2565 : 1 - 2) กล่าวว่า กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินงานโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” เพื่อส่งเสริมฟื้นฟูเศรษฐกิจท้องถิ่นและชุมชน ผ่านการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร แรงงาน บัณฑิตจบใหม่ กลุ่มแรงงานที่อพยพกลับท้องถิ่นและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นขั้น ตอน ตามกลไกขับเคลื่อนสืบสานศาสตร์พระราชา เพื่อการปฏิรูปประเทศ โดยใช้หมู่บ้านเป็นฐานของการพัฒนา มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันให้ทุกครัวเรือน และพัฒนาคนให้มีความรู้และปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีอาชีพ สร้างรายได้ท่ามกลางวิกฤติโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการจัดทำโครงการที่ประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชา และน้อมนำเอาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริกว่า 40 ทฤษฎี ที่ทรงพระราชทานไว้ให้ในการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มาประยุกต์กับแนวคิดการพัฒนาพื้นที่และการออกแบบเชิงภูมิศาสตร์สังคมเพื่อการพึ่งพาตนเองในรูปแบบ “โคก หนอง นา โมเดล”

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองสุโขทัย (2563) กล่าวว่า โคก หนอง นา โมเดล คือ การจัดการพื้นที่ซึ่งเหมาะกับพื้นที่การเกษตร ซึ่งเป็นผสมผสานเกษตรทฤษฎีใหม่เข้ากับภูมิปัญญาพื้นบ้านที่อยู่อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติในพื้นที่นั้นๆ โคก หนอง นา โมเดล เป็นการที่ให้ธรรมชาติจัดการตัวมันเอง โดยมีมนุษย์เป็นส่วนส่งเสริมให้มันสำเร็จเร็วขึ้นอย่างเป็นระบบ โคก หนอง นา โมเดล เป็นแนวทางทำเกษตรอินทรีย์และการสร้างชีวิตที่ยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) โคก หมายถึง พื้นที่สูงที่เกิดจากการนำดินที่ขุดทำหนองน้ำนั้น ให้นำมาทำโคกบนโคกปลูก “ป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง” ตามแนวทางพระราชดำริ ใช้เป็นพื้นที่เลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงหมู เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา ทำให้พออยู่ พอกิน พอใช้ พอมีรายได้อีกด้วย เป็นเศรษฐกิจพอเพียงขั้นพื้นฐาน ก่อนเข้าสู่ขั้นก้าวหน้า คือ ทำบุญ ทำทาน เก็บรักษา ค้าขาย และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย และใช้เป็นพื้นที่สร้างที่อยู่อาศัยให้สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศ

2) หนอง หมายถึง หนองน้ำหรือแหล่งน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ยามหน้าแล้งหรือจำเป็น และเป็นที่รับน้ำยามน้ำท่วม (หลุมขนมครก) มีการขุดคลองไส้ไก่หรือคลองระบายน้ำ

รอบพื้นที่ตามภูมิปัญญาชาวบ้าน โดยชุดให้คัดเคียวไปตามพื้นที่เพื่อให้ น้ำกระจายเต็มพื้นที่ เพิ่มความชุ่มชื้นลดพลังงานในการรดน้ำต้นไม้ ทำฝายทดน้ำเพื่อเก็บน้ำเข้าไว้ในพื้นที่ให้มากที่สุด โดยเฉพาะเมื่อพื้นที่โดยรอบไม่มีการกักเก็บน้ำ น้ำจะหลากลงมายังหนองน้ำ และคลองไส้ไก่ ให้ทำฝายทดน้ำเก็บไว้ใช้ยามหน้าแล้ง

3) นา หมายถึง พื้นที่ปลูกข้าวอินทรีย์พื้นบ้าน โดยเริ่มจากการฟื้นฟูดิน ด้วยการทำเกษตรอินทรีย์ยั่งยืน คีนชีวิตเล็ก ๆ หรือจุลินทรีย์กลับคืนแผ่นดิน ใช้การควบคุมปริมาณน้ำในนา เพื่อคุมหญ้า ทำให้ปลอดสารเคมีได้ปลอดภัยทั้งคนปลูก คนกิน มีการยกคั่นนาให้มีความสูง และกว้าง เพื่อใช้เป็นที่รับน้ำยามน้ำท่วมปลูกพืชอาหารตามคันนา

3. แนวทางการดำเนินงานศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (2564 : 15) กรมการพัฒนาชุมชนได้ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Community Lab Model for quality of life : CLM) ระดับตำบล และพัฒนาพื้นที่ครัวเรือนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Household Lab Model for quality of life : HLM) ระดับครัวเรือน ภายใต้โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” เพื่อการจัดรูปแบบพื้นที่ในการอยู่อาศัย ให้พึ่งตนเอง อย่างพอเพียง ในรูปแบบที่เรียกว่า โคก หนอง นา พัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (2564 : 22 - 24) ศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พัฒนาชุมชน : ระดับตำบล ขนาดพื้นที่ 10 – 15 ไร่ มีแนวคิดดังนี้ 1) ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ในระดับชุมชน เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อมุ่งไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง 2) สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้ชุมชน 3) รองรับภัยพิบัติ สร้างความหลากหลายทางชีวภาพ โดยมีการกิจ รวบรวมและให้บริการข้อมูลและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาพื้นที่ในรูปแบบ “โคก หนอง นา” ขนาด 10 – 15 ไร่ ตามภูมิสังคม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาพื้นที่ ในรูปแบบ “โคก หนอง นา” เป็นครูพาทำหรือวิทยากรส่งเสริมการเรียนรู้ สนับสนุน ส่งเสริมอาชีพ และสร้างรายได้ให้คนในชุมชนตามศักยภาพพื้นที่ เป็นแหล่งรวบรวม แลกเปลี่ยน แปรรูป และจำหน่ายผลผลิต เชื่อมโยงเครือข่ายด้านการตลาด

4. หลักสูตร 9 ปรัชญา 9 ฐานเรียนรู้ แปลง CLM ของนายมนตรี ปรอดครบุรี ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก (2566) ได้จัดทำหลักสูตร 9 ปรัชญา 9 ฐานเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาฐานเรียนรู้ขึ้น ดำเนินการ ณ แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้วิทยากรประจำฐานเรียนรู้ มีความรู้

และทักษะการถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ แปลง CLM ตำบลแม่ระกา เป็นต้นแบบในการพัฒนาฐานการเรียนรู้ของแปลง CLM ในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีฐานเรียนรู้ 9 ฐาน ดังนี้ 1. ฐานคนรักแม่ธรณี (ปุ๋ยหมักแห้งและปุ๋ยน้ำหมัก) 2. ฐานคนติดดิน 3. ฐานคนรักแม่โพสพ 4. ฐานคนรักน้ำ 5. ฐานคนเอาถ่าน 6. ฐานคนมีไฟ 7. ฐานคนหัวเห็ด 8. ฐานหัวคันนาทองคำ 9. ฐานกลสิกรรมธรรมชาติ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย วิทยากรประจำฐานเรียนรู้แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 9 ฐาน ๆ เรียนรู้ละ 3 คน รวมจำนวน 27 คน ระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน (จำนวน 4 วัน) สถานที่ดำเนินการ ได้แก่ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก และแปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยมีผลสำเร็จของโครงการหลักที่ได้ดำเนินกิจกรรมหลักสูตร 9 ปรaxy 9 ฐานเรียนรู้ คือ

1) เจ้าของแปลงมีองค์ความรู้ และสามารถเป็นวิทยากรประจำฐานเรียนรู้ได้ 2) มีวิทยากรประจำฐานฯ จากเครือข่ายโคก หนอง นา จำนวน 27 คน 3) มีการขับเคลื่อนฐานเรียนรู้ทั้ง 9 ฐาน 4) พื้นที่แปลง CLM ได้รับการปรับปรุงพัฒนา 5) บุคคล/หน่วยงานต่างๆ รู้จัก/รับรู้แปลง CLM และกิจกรรมของแปลง 6) มีหน่วยงาน เข้าไปทำกิจกรรม/ใช้ประโยชน์ในพื้นที่ 7) มีหลักสูตรต้นแบบ “9 ปรaxy 9 ฐาน” 8) มีสื่อองค์ความรู้ จำนวน 9 ฐาน เรียนรู้เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์

ทั้งนี้ จากทฤษฎี/แนวคิดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (CLM) ระดับตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และสร้างสื่อการเรียนรู้ที่สามารถนำไปขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ในฐานการเรียนรู้ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เข้ามาใช้บริการมีกระบวนการเรียนรู้ได้เร็ว เข้าใจง่ายสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากแปลง CLM ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ระเบียบวิธี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงมุ่งเน้นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและมีส่วนร่วมกับการใช้หรือการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ศึกษาอย่างแท้จริงกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และผู้ใช้ประโยชน์จากสื่อการเรียนรู้ในพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วยวิทยากรประจำฐานเรียนรู้ 9 ฐานๆ ละ 2 คน รวมจำนวน 18 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนรับผิดชอบงาน โคก หนอง นา จำนวน 2 คน จำนวนรวม 20 คน

2) ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือใช้สื่อการเรียนรู้ภายในแปลง CLM และสามารถสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ความเหมาะสม และความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ได้ประกอบด้วย นักเรียนจากโรงเรียนบ้านแม่ระกา จำนวน 10 คน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่อำเภอวังทอง จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในรูปแบบเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) แบบสังเกตระหว่างการดำเนินการจัดทำสื่อการเรียนรู้ 3) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ครั้ง คือ 1) ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนรู้ในแต่ละฐานการเรียนรู้หลังจบการเรียนรู้ในทันที โดยใช้รูปภาพแสดงความรู้สึกที่สื่อถึงอารมณ์ที่มีต่อการเรียนรู้ โดยใช้คำถามปลายปิด (Closed-ended questions) ให้แบบเลือก 1 คำตอบ โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ 3 ระดับ คือ ค่าคะแนน 3 หมายถึง ความรู้สึกชอบ ค่าคะแนน 2 หมายถึง รู้สึกเฉยๆ และค่าคะแนน 1 หมายถึง รู้สึกไม่ชอบ 2) ประเมินความพึงพอใจต่อสื่อการเรียนรู้ในภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ค่าคะแนน 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด ค่าคะแนน 4 หมายถึง พึงพอใจมาก ค่าคะแนน 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนน 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย ค่าคะแนน 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด และแบบสอบถามปลายเปิด (Opened-ended questions) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลงพื้นที่ ค้นหาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้เครื่องมือการสนทนากลุ่ม (Fogus group) กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย วิทยากรประจำฐานเรียนรู้ 9 ฐานๆ ละ 2 คน รวมจำนวน 18 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวังทอง จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1 คน

รวมจำนวน 20 คน และจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ฯ 2) ลงพื้นที่พัฒนาสื่อการเรียนรู้แปลง CLM ร่วมกันจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ฯ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมของวิทยากรประจำฐานการเรียนรู้และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบการดำเนินงานโคกหนองนา ในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM และ3) ลงพื้นที่ประเมินประสิทธิภาพสื่อการเรียนรู้ โดยผู้เข้ามาเรียนรู้ในแปลง CLM จำนวน 30 คน ประกอบด้วย นักเรียนจากโรงเรียนบ้านแม่ระกา จำนวน 10 คน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่อำเภอวังทอง จำนวน 20 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลความพึงพอใจ/ความชอบในการเรียนรู้ในแต่ละฐานการเรียนรู้ และเก็บข้อมูลจากความพึงพอใจในภาพรวมที่มีต่อสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านสถานที่ 2) ด้านการให้บริการ 3) ด้านการบริหารจัดการ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้และจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ฯ แล้วนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนา 2) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะ ในพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยการสังเกตผลการดำเนินและพฤติกรรมจากวิทยากรประจำฐานการเรียนรู้ในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM มาวิเคราะห์ผลสรุป แล้วนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนา และ 3) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจสื่อการเรียนรู้ โดยใช้แบบสอบถามจากผู้เข้ามาเรียนรู้ในแปลง CLM จำนวน 30 คน จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการคะแนนความพึงพอใจ/ความชอบในการเรียนรู้ในแต่ละฐานการเรียนรู้ ว่าอยู่ในระดับใด และ ครั้งที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ว่าอยู่ในระดับใด แล้วนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม กับชุมชนพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

สภาพปัญหาในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ประกอบด้วย

1) ด้านสภาพพื้นที่ทางกายภาพ ไม่มีแผนผัง แสดงตำแหน่งที่ตั้งฐานเรียนรู้ต่างๆ ในพื้นที่แปลง CLM ไม่มีป้ายบอกทิศทางหรือเส้นทางการเรียนรู้พื้นที่ฐานเรียนรู้

ป้ายไวนิล (Vinyl Banner) แสดงองค์ความรู้ภายในฐานเรียนรู้ชั่วคราว และป้ายแสดงกระบวนการ/เทคนิค/วิธีการ บ้างฐานเรียนรู้ไม่เป็นปัจจุบันไม่ตรงกับการปฏิบัติจริง ป้ายชื่อฐานเรียนรู้ลบบเลือน ชีต จางและชำรุดเนื่องจากเป็นแผ่นพลาสติกฟิวเจอร์บอร์ด (Future Board) สื่อประเภท วัสดุ อุปกรณ์สาธิต ไม่สมบูรณ์ บางฐานเรียนรู้ไม่มีตัวอย่างจริงไว้แสดงให้ผู้เข้าเรียนรู้ได้เรียนรู้ และพบว่าสภาพพื้นที่เชิงธรรมชาติ เช่น ต้นไม้ ยังมีน้อย ขาดความหลากหลายและความอุดมสมบูรณ์ของพืช และลักษณะของดินบางแห่งยังแข็งไม่อุดมสมบูรณ์

2) ด้านการบริหารจัดการ ยังขาดเงินทุนในการปรับปรุงฐานการเรียนรู้ และการปรับปรุงพื้นที่ เช่น การวางระบบน้ำ ขาดแรงงานคนในการพัฒนาพื้นที่เนื่องจากมีพื้นที่ขนาดใหญ่ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการแปลง เช่นการประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์ การจัดทำสื่อเรียนรู้ออนไลน์ การทำสื่อเรียนรู้ในรูปแบบ QR-Code และไม่มีการบันทึกสถิติผู้เข้ามาศึกษาดูงานในศูนย์เรียนรู้ฯ 3) ด้านการให้บริการ ไม่สามารถเข้ามาศึกษาดูงานได้ตลอดเวลา ต้องรอให้เจ้าของแปลงพร้อม วัสดุ อุปกรณ์ ในการสาธิตไม่เพียงพอ เนื่องจากส่วนใหญ่เข้ามาขอคูฟรีแบบไม่มีงบสนับสนุนเจ้าของแปลง ผู้มาเรียนรู้มีความสนใจเรียนรู้ทั้ง 9 ฐานไม่เท่ากัน ซึ่งฐานเรียนรู้ส่วนใหญ่ได้รับความนิยม ยกเว้น ฐานคนมีไฟ มีผลผลิตและผลิตภัณฑ์ไม่พอเพียงสำหรับจำหน่ายให้แก่ผู้เข้ามาศึกษาดูงาน

ความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ดังนี้ 1) ด้านสภาพพื้นที่ทางกายภาพ ต้องการจัดทำป้ายแสดงแผนผังตำแหน่งที่ตั้งฐานเรียนรู้ต่างๆ ในพื้นที่แปลง CLM จัดทำป้ายแสดงทิศทางหรือเส้นทางการเรียนรู้ไปยังฐานเรียนรู้ต่างๆ ในแปลง CLM ปรับปรุงป้ายชื่อฐานเรียนรู้ที่คงทนถาวร ทนแดดและฝน จัดทำสื่อการเรียนรู้ องค์ความรู้ในแต่ละฐานเรียนรู้ ทั้ง 9 ฐานใหม่และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ต้องการพันธุ์ไม้ยืนต้นเพื่อนำมาปลูกภายในแปลงเพื่อสร้างความหลากหลายของพืช เช่น กล้าย มะละกอ ฝรั่ง บำรุงดินในจุดที่ขาดความอุดมสมบูรณ์โดยการห่มดินและสร้างเป็นจุดเรียนรู้เรื่องการห่มดิน

2) ด้านการบริหารจัดการ ต้องการให้หน่วยงานภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามาจัดกิจกรรมเอามื้อสามัคคีร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาฐานเรียนรู้ ต้องการทุนในการปรับปรุงฐานการเรียนรู้ ความรู้การประชาสัมพันธ์ การจัดทำสื่อเรียนรู้ออนไลน์ การทำสื่อเรียนรู้ในรูปแบบ QR-Code 3) ด้านการให้บริการ ต้องการสร้างสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ ต้องการงบประมาณสนับสนุนค่าวัสดุ อุปกรณ์ ในการสาธิต หรืออาจมีการเก็บค่าบริการสำหรับผู้เข้ารับการศึกษาเพื่อเป็น ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม ต้องการปรับปรุงฐานเรียนรู้ให้มีจุดสาธิตตัวอย่าง ต้องการให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามาส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ไว้จำหน่ายให้แก่ผู้เข้ามาเรียนรู้

2. ผลการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ในพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ผลการดำเนินการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในพื้นที่แปลงเรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (CLM) ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สามารถพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในรูปแบบสื่อดิจิทัล สื่อประเภทป้าย และสื่อสำหรับการสาธิตและฝึกปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ได้มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลในรูปแบบคิวอาร์โค้ด (QR Code) จำนวน 9 ชุดข้อมูล เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ประจำฐานเรียนรู้ทั้ง 9 ฐาน โดยผู้เข้ามาเรียนรู้สามารถเข้าถึงข้อมูล องค์ความรู้ ขั้นตอน วิธีการ และรายละเอียดของแต่ละฐานเรียนรู้ได้ผ่านระบบดิจิทัล ส่งผลให้การเรียนรู้มีความสะดวก รวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยเพิ่มโอกาสในการเผยแพร่องค์ความรู้สู่บุคคลภายนอกและชุมชนอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง

2) ผลการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ประเภทป้าย พบว่า มีการจัดทำสื่อรวมทั้งสิ้นจำนวน 131 แผ่น เพื่อใช้สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการสื่อสารองค์ความรู้ภายในพื้นที่แปลง CLM เช่น ป้ายแสดงชื่อฐานเรียนรู้ จำนวน 9 แผ่น และป้ายแสดงทิศทางหรือเส้นทางการเรียนรู้ไปยังฐานเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในแปลง CLM จำนวน 9 แผ่น ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ามาศึกษาดูงานสามารถเข้าถึงฐานเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและสะดวกมากยิ่งขึ้น

3) สื่อการเรียนรู้สำหรับการสาธิตและฝึกปฏิบัติ มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้สำหรับการสาธิตและฝึกปฏิบัติ จำนวน 12 เรื่อง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยสื่อดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เกิดความเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม

3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเรียนรู้ในพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเรียนรู้ที่มีต่อฐานเรียนรู้ทั้ง 9 ฐานโดยใช้รูปภาพแสดงความรู้สึกที่สื่อถึงอารมณ์ที่มีต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้ามาเรียนรู้มีต่อสภาพแวดล้อม สถานที่ที่มีความสะอาด ปลอดภัย สบายงาม และสื่อการเรียนรู้ มีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย อยู่ในระดับที่ชอบ ($\bar{X}$ =2.88, S.D.=0.37, $\bar{X}$ =2.88, S.D.=0.35)

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจภาพรวมของผู้เข้ารับการเรียนรู้ที่มีต่อสื่อการเรียนรู้ภายในแปลง CLM โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การนำความรู้ที่ได้รับ

ไปใช้ประโยชน์ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.51) ความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการที่ได้รับในแต่ละฐานการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.59) และต่อสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.58) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในแปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอลำปำ จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วยเจ้าของแปลง ภาควิชาการขยายการพัฒนา เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและจังหวัด เครือข่ายโคก หนอง นา เป็นต้น ได้เป็นผู้ร่วมดำเนินการตั้งแต่ต้น คือ ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผลการดำเนินงาน ทำให้สามารถค้นพบปัญหาของตนเอง และช่วยกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ถูกวิธีและตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบระดับตำบล (แปลง CLM) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในตำบลบ้านเป่า อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทำได้โดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของคนในตำบลในทุกขั้นตอนของการพัฒนา รวมถึงการแก้ไขปัญหาด้วยความอดทนและความสามัคคี การช่วยเหลือแบ่งปัน ซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เนื่องจาก การเปิดโอกาสให้เจ้าของแปลง ภาควิชาการขยายการพัฒนา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทำให้สามารถค้นพบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่ได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้แนวทางการพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับบริบท และศักยภาพของชุมชนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเครือข่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานสามารถขับเคลื่อนได้อย่างสำเร็จ

2. ผลการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะ ในพื้นที่แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอลำปำ จังหวัดพิษณุโลก ได้ดำเนินการปรับปรุงและสร้างสื่อการเรียนรู้ประเภทป้ายองค์ความรู้ประเภทต่างๆ รวมจำนวนทั้งหมด 131 แผ่น และสื่อการเรียนรู้ประเภทสื่อสาริตและฝึกปฏิบัติ จำนวน 12 เรื่อง ซึ่งสื่อที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของพื้นที่ สามารถหาวัสดุได้ง่าย ราคาถูก และสื่อดิจิทัลที่รวบรวมสื่อเรียนรู้ที่เป็นวิดิทัศน์ และอินโฟกราฟิก ที่มีในแต่ละฐานเรียนรู้รวบรวมไว้ในรูปแบบของคิวอาร์โค้ด (QR Code) จำนวน 9 ชุดข้อมูล ติดไว้ที่ฐานเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนรู้สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและสามารถแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา (2564) ที่ได้ศึกษารูปแบบการสร้างสื่อเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา โคม หนอง นา พช. สำหรับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการสร้างและประยุกต์ใช้สื่อเรียนรู้ดิจิทัลสามารถใช้ สื่อในรูปแบบสื่อวีดิทัศน์ วิดีโอ อินโฟกราฟิก สื่อมีการแทรกภาพ แผนผัง ข้อความ สื่อที่มีเนื้อหากระชับ เข้าใจง่าย จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากขึ้น จะเห็นได้ว่า การมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อต่างๆ อินโฟกราฟิก QR Code เป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และสามารถทบทวนความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลความพึงพอใจของผู้เข้ามาเรียนรู้ในแปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอสว่างทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่าความพึงพอใจที่มีต่อความนิยมชอบในภาพรวมของฐานการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่ خوب ทั้ง 9 ฐานเรียนรู้ ฐานที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ ฐานหัวคันนาทองคำ ฐานคนหัวเห็ด ฐานคนรักแม่ธรณี ฐานคนรักแม่โพสพ ความคิดเห็นของผู้เข้ามาเรียนรู้เพิ่มเติม พบว่าในภาพรวมในแปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอสว่างทอง จังหวัดพิษณุโลก มีสื่อการเรียนรู้หลากหลายประเภท วิทยากรประจำฐานเรียนรู้ มีความรู้ สามารถถ่ายทอดได้ดี เข้าใจง่าย สื่อเรียนรู้มีการใช้ภาพเป็นสื่อในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีการรวบรวมสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบคิวอาร์โค้ด (QR Code) ทำให้ผู้เรียนรู้สามารถศึกษาได้ด้วยตนเองและแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นได้ง่าย เป็นต้น ที่ผู้วิจัยจะได้นำไปพัฒนาต่อยอดการพัฒนาสื่อเรียนรู้ในพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (CLM) ระดับตำบลให้ดียิ่งขึ้นและนำไปขยายผลให้แก่พื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (CLM) ระดับตำบล แปลงอื่นๆ ต่อไปและสอดคล้องกับ จุลลดา จุลเสวก (2560) ที่ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ในการเรียนการสอนมีความต้องการใช้สื่อการเรียนอยู่ในระดับมาก ความต้องการในการใช้สื่อประเภทวีดีโออยู่ในระดับปานกลาง ประเภทเครื่องมือและอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก และประเภทเทคนิคและวิธีการอยู่ในระดับมาก และแนวทางในการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนการสอน ควรมีการสร้างหรือจัดทำคลังสื่อการสอนที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินงานวิจัยเชิงพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานเพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพและมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

และติดตามสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชนที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1) ควรมีการจัดเก็บแบบสอบถามจากผู้เข้ามาใช้บริการต่อสื่อการเรียนรู้ ทุกครั้งที่เข้ามาใช้บริการในพื้นที่ CLM เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาฐาน และสื่อการเรียนรู้ต่อไป

2.2) การเก็บข้อมูลของผู้ที่เข้ามาใช้บริการควรมีการจัดกลุ่มผู้ประเมินฐาน การเรียนรู้ตามความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนสามารถนำไปพัฒนาต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1) ควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ในรูปแบบใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยี VR (Virtual Reality) เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้เพิ่มขึ้น และสร้างการรับรู้การดำเนินกิจกรรมของแปลง CLM นายมนตรี ปรอดครบุรี

3.2) ควรมีการศึกษาความต้องการของชุมชนด้านการพัฒนาฐานเรียนรู้ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของบริบทของชุมชน เช่น ฐานการเรียนรู้คนมีน้ำยา ฐานการเรียนรู้คนรักสุขภาพ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน (2564). แนวทางการดำเนินงานศูนย์เรียนรู้ โคก หนอง นา พัฒนาชุมชน. สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- กรมวิชาการ. (2545). คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- จุลลดา จุลเสวก (2560). แนวทางการพัฒนาการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, วารสารวิจัยรำไพพรรณี 11(1), 90-99
- ชม ภูมิภาค. (2544). “สื่อสารการศึกษา” เทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มูลนิธิศาสตราจารย์หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล.
- ทับทิมทอง กอบัวแก้ว. (2563). รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดที่เสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู. วารสารวิชาการ ครุศาสตร์สวนสุนันทา, 7(1), 1-13.
- น้ำอ้อย มิตรกุล. (2542). เทคโนโลยีการศึกษา. สุราษฎร์ธานี : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วัชรพล วิบูลยศรีน. (2556). นวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนภาษาไทย. กรุงเทพฯ : วีพริ้นท์ (1991).
- ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา (2564). รูปแบบการสร้างสื่อเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา โคก หนอง นา พช. สำหรับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา. นครราชสีมา : ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา
- ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก (2566). สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรฐานเรียนรู้ตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา” หลักสูตร 9 ปราษฎ์ 9 ฐานเรียนรู้ แปลง CLM ตำบลแม่ระกา อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก : ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก
- ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง (2566). วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบระดับตำบล (แปลง CLM) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในตำบลบ้านเป้า อำเภอมืองลำปาง จังหวัดลำปาง. ลำปาง : ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก. (2565). สรุปประเด็นการลงพื้นที่ติดตามของ
 อนุกรรมการติดตามโครงการภายใต้แผนงานสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจฐานราก
 โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่
 “โคก หนอง นา โมเดล”.

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองสุโขทัย. (2563). โคก-หนอง-นา โมเดล คือ อะไร. สืบค้น 1
 พฤษภาคม 2568. จาก <https://district.cdd.go.th/muang-sukhothai/2020/01/09/โคก-หนอง-นา-คือ-อะไร/>

Freire, P. (1974). Cultural action for freedom. USA: Penguin Education.



บทความวิชาการ

การจัดการภาวะหมดไฟในหน่วยงานราชการภาครัฐ

กัญญาณัฐ เคี่ยมพันธ์¹, ชันติ ไชยสิทธิ²,
ดวงพร อุดมลาภ³, ปานไพลิน ปานทอง⁴,
พิชญะ ทิมวัฒน์⁵, ภัทรทรา ชนะเมือง⁶,
ภูวนาถ รัตนตรัง⁷

บทคัดย่อ

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญและส่งผลกระทบต่ออย่างมาก ที่องค์การอนามัยโลก (WHO) ว่าเป็นอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานโครงการจัดการ ภาวะ Burn out ในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงป้องกันและส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อตระหนักถึงภาวะ Burn out ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อป้องกันการ Burn out ของทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ โดยการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม จากตัวอย่างบุคลากรหน่วยงานภาครัฐเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ผลและสรุปผล

ผลที่คาดหวัง เพื่อให้บุคลากรในภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจกับภาวะหมดไฟในการทำงาน รับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงานให้ตนเองและบุคลากรที่ร่วมงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้สภาพแวดล้อมดี องค์กรมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ ภาวะหมดไฟ ทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรภาครัฐ

¹ กัญญาณัฐ เคี่ยมพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต Email : s652083504@pkru.ac.th

² ชันติ ไชยสิทธิ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต Email : s652083509@pkru.ac.th

³ ดวงพร อุดมลาภ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต Email : s652083517@pkru.ac.th

⁴ ปานไพลิน ปานทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต Email : s652083527@pkru.ac.th

⁵ พิชญะ ทิมวัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต Email : s652083532@pkru.ac.th

⁶ ภัทรทรา ชนะเมือง มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต Email : s652083536@pkru.ac.th

⁷ ภูวนาถ รัตนตรัง มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต Email : s652083538@pkru.ac.th

Burnout management in government agencies

Kanyanat Khiamphan¹ Kanti Chaibasit²

Duangporn Udomlap³ Panphailin Pantong⁴

Piphusana Timwat⁵ Phatthira Chanamueang⁶

Puwanart Rattanatrang⁷

Abstract

Burnout is a significant mental health problem with significant impacts. The World Health Organization (WHO) defines it as a symptom caused by chronic work stress. The Burnout Management Project aims to provide guidelines for systematic, comprehensive, and effective human resource development. The project aims to raise awareness of burnout in public sector organizations, prevent human resource burnout, and promote human resource development within public sector organizations. The project utilizes a questionnaire survey of a sample of public sector personnel to analyze and summarize the results.

Expected results: To enable public sector personnel to have knowledge and understanding of burnout at work, to cope with burnout at work for themselves and their colleagues, to be able to work happily, resulting in a good environment and an efficient organization.

Keywords: Burn out, human resources, Government personnel

¹ Phuket Rajabhat University Email: s652083504@pkru.ac.th

² Phuket Rajabhat University Email: s652083509@pkru.ac.th

³ Phuket Rajabhat University Email: s652083517@pkru.ac.th

⁴ Phuket Rajabhat University Email: s652083527@pkru.ac.th

⁵ Phuket Rajabhat University Email: s652083532@pkru.ac.th

⁶ Phuket Rajabhat University Email: s652083536@pkru.ac.th

⁷ Phuket Rajabhat University Email: s652083538@pkru.ac.th

บทนำ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือ Burnout syndrome เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตอย่างหนึ่งถือเป็นการเจ็บป่วยทางจิต และเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับที่ 2 ของกลุ่มคนรุ่นใหม่ ในปี พ.ศ.2562 องค์การอนามัยโลก หรือ World Health Organization(WHO) ได้ประกาศให้ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะทางสุขภาพที่ต้องได้รับการดูแลรักษาตามแนวทางการวินิจฉัยโรคภาวะหมดไฟการไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวที่เกิดขึ้นได้นั้น ส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ส่งผลทำเป็นโรคซึมเศร้าที่อาจนำไปสู่การฆ่าตัวตาย (Department of Mental Health, 2020) ซึ่งการกำหนดนิยามของภาวะหมดไฟจากการทำงานระบุไว้ว่าเป็นภาวะความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ผู้ที่อยู่ในภาวะนี้มักมีความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) รู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล (Depersonalization) รวมถึงรู้สึกว่าตนเองด้อยความสามารถ (Reduced personal accomplishment) นำไปสู่ปัญหาด้านต่างๆ (Nakawiro, 2021) บุคลากรทั่วโลกกำลังประสบปัญหาความเหนื่อยล้าทางร่างกายและอารมณ์ในการทำงาน ซึ่งปัญหานี้เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานานแล้ว และปัจจุบันได้กลายเป็นปัญหาใหญ่ระดับโลกซึ่งพบว่ามีผู้อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ 49 ทั้งระดับเสียงสูงมาก ระดับเสียงสูงระดับค่อนข้างเสียงสูง ระดับเสียงต่ำ และระดับเสียงต่ำมากในอัตราส่วนร้อยละ 6, 15, 28, 29 และ 22 ตามลำดับ (Alexander, De-Smet, Langstaff, & Ravid, 2021) และยังมีรายงานว่ามีผู้อยู่ในภาวะความเครียด ร้อยละ 44 (Gallup, 2022) เห็นได้ชัดจากปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ดังเช่น อายุมากการมีประสบการณ์การทำงานนานและตำแหน่งงาน (Green, Martin, & White, 2022) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาลักษณะการทำงานที่มีความกดดัน (Ritsamret, Thammakun, & Laoraksawong, 2022) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Galaiya, Kinross, & Arulampalam, 2020) ความขัดแย้งระหว่างคนกับงาน และสถานภาพสมรส การได้รับผลตอบแทนที่ไม่สมมูลกับงาน (Bumrungphanichthaworn, Jaidee, Wattanaburanon, Maharachpong, 2022) ด้านการรับรู้ต่อความสามารถของตนเอง (Ratchanipon, 2023)

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาในระดับบุคคล ซึ่งเป็นภาวะที่ทำให้สุขภาพจิต สุขภาพกายนั้นผิดปกติ เสี่ยงต่อการเป็นโรคต่างๆตามมาและเป็นปัญหาระดับองค์กรที่ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังในบทความวิชาการที่ผ่านการวิเคราะห์

นั้นถึงเห็นถึงการให้ความรู้ ปัญหา การรับมือ การป้องกันจากภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งได้นำมาสู่การปรับปรุงจนถึงขั้นนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันและในด้านการทำงาน ทั้งระดับบุคคลและองค์การ

การตระหนักรู้ในภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) คือภาวะที่เกิดจากการทำงานหนักเกินไปและการเผชิญหน้ากับความเครียดเป็นเวลานานจนร่างกายและจิตใจไม่สามารถทนรับได้อีกต่อไป ภาวะนี้ทำให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่มีแรงจูงใจ และขาดประสิทธิภาพในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐในทุกภาคส่วนมีภาระงานและหน้าที่ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของประชาชนมาเป็นอันดับหนึ่ง การทำงานจึงต้องมีการให้บริการประชาชนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกหมดไฟในการทำงานอาจเกิดขึ้นโดยปัจจัยสภาพแวดล้อมหรือจากตัวบุคคลากรเองโดยตรง

ฉะนั้นในการสำรวจด้วยแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์ เพศ อายุ สถานภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นออกมาเป็นเกณฑ์คะแนนในระดับต่างๆ เพื่อให้ทราบผลนั้นว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มไหนมีอัตราเสี่ยงในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมากน้อยต่างกัน เพียงใด สาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ความเครียดจากการทำงาน : ภาระงานที่มากเกินไป, ขาดการสนับสนุนจากองค์กร, ความคาดหวังที่สูงเกินไปและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี
2. ปัจจัยส่วนบุคคล : การขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, การขาดทักษะในการจัดการความเครียดและการตั้งความคาดหวังจากตนเองที่สูงเกินไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้แบบสอบถามประเมินสุขภาพจิต เพื่อประเมินสุขภาพจิตของตนเอง หาข้อดีและข้อเสียที่ผิดพลาดนำมาปรับปรุงพร้อมดูแลตนเองไม่ให้อยู่ในกลุ่มเสี่ยงภาวะหมดไฟในการทำงาน

กลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน

การสร้างพลังกาย พลังใจป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นทั้งกลยุทธ์ส่วนบุคคลที่พนักงานสามารถสร้างได้ด้วยตนเอง และกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการสร้างพลังกายและพลังใจของพนักงาน สำหรับการดูแลพนักงานให้พ้นจากภาวะหมดไฟในการทำงาน บทความนี้ขอแบ่งอธิบายดังนี้

กลยุทธ์ส่วนบุคคลที่พนักงานสามารถสร้างได้เอง กลยุทธ์การสร้างพลังกาย การพัฒนาสุขภาพร่างกายและความแข็งแรงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพลังและความสามารถของคนทำงาน กลยุทธ์การสร้างพลังกายที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างพลังและความสามารถในการทำงาน ดังนี้

1) การออกกำลังกาย

การมีเป้าหมายในการออกกำลังกายช่วยให้มีแรงจูงใจและความตั้งใจที่แน่นอน เริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ เช่น การเพิ่มกล้ามเนื้อ ลดน้ำหนัก หรือรักษาสุขภาพทั่วไป จากนั้นกำหนดแผนการออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับความต้องการและรูปแบบการดำเนินชีวิต หลายๆ วิธีการตั้งเป้าหมายในการออกกำลังกายที่เรียกว่า SMART Goal Setting (Jobsdb, 2565) ประกอบด้วย

S = Specific กำหนดให้เฉพาะเจาะจงไปเลยว่า จะออกกำลังกายแบบไหน เช่น วิ่ง เดิน ว่ายน้ำ ต่อยมวย เล่นเวท เล่นโยคะ

M = Measurable กำหนดปริมาณให้ชี้วัดได้ ทั้งในแง่ความหนัก และระยะเวลา เช่น วิ่งด้วยความหนักปานกลาง เป็นเวลา 30 นาที ต่อวัน

A = Attainable กำหนดในสิ่งที่ทำได้จริงและเหมาะสมกับตัวเอง เช่น ไม่เคยออกกำลังกายมาก่อน ควรตั้งเป้าหมายสั้นๆ ทำได้ง่ายๆ เช่น เริ่มต้นด้วยการเดิน ใครไม่เคยเดินนานๆ เริ่มตั้งเป้าหมายแค่ 10 นาทีก่อนเลยก็ยังได้ ถ้าครบเวลาที่เรากำหนดไว้ค่อยๆ เพิ่มเป็น 30-50 นาที จนกระทั่งเราออกกำลังกายได้ถึง 150 นาทีต่อสัปดาห์ ตามมาตรฐานคำแนะนำ

R = Relevant กำหนดกิจกรรมที่จะทำให้เข้ากับเป้าหมายระยะยาว เช่น ต้องการลดตัวเลขน้ำหนัก อาจเลือกตั้งเป้าหมายในการออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอก่อน เพื่อให้มีการเบิร์นไขมัน น้ำหนักลดลงสักนิดให้มีความตั้งใจ แล้วก็ค่อยเพิ่มเป้าหมายการออกกำลังกายรูปแบบอื่นๆ ตามมา แต่ถ้าน้ำหนักตัวเหมาะสมอยู่แล้วแต่มวลกล้ามเนื้อน้อย เริ่มเผาผลาญไม่ค่อยดี ก็อาจเลือกตั้งเป้าหมายเวทเทรนนิ่งก่อน

T = Timely กำหนดตัวเลขระยะเวลาไปให้ชัดเจน จะทำกี่นาที วันไหนบ้าง ทำไปนานกี่เดือนสำหรับเป้าหมายนี้ เช่น จะเดิน 30 นาที ทุกวันจันทร์ พุธ เสาร์ เป็นเวลา 3 เดือน ถ้าครบเดือนที่ 3 เราทำสำเร็จแล้ว เราก็ค่อยเพิ่มเป้าหมายต่อไป

2) รับประทานอาหารที่เหมาะสม

การรับประทานอาหารที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสุขภาพที่ดีอาหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความแข็งแรงให้กับร่างกาย (นำพร อินสิน, 2555, น.261) ได้พูดถึงแนวคิดการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ จัดเป็นวิธีการส่งเสริมสุขภาพทางกายของบุคคลอย่างหนึ่งการส่งเสริมสุขภาพทางกายด้วยการใช้อาหารนั้น จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงประเภทชนิดและองค์ประกอบทางเคมีที่อยู่ในสารอาหารว่ามีความครบถ้วนตามที่ร่างกายต้องการ และยังจำเป็นต้องกำหนดสัดส่วน ปริมาณ และความหลากหลายของอาหารให้เหมาะสม

สำหรับแต่ละบุคคลด้วย การบริโภคอาหารที่ถูกตามหลักการและเหมาะสมซึ่งจะเป็นผลทำให้ผู้บริโภคมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาหารมีประโยชน์ต่อสุขภาพ คือ

1. ทำให้ร่างกายเจริญเติบโต และซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ
2. ให้พลังงานซึ่งจำเป็นต่อการทำงานของอวัยวะภายในและทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน
3. ช่วยควบคุมปฏิกิริยาเคมีต่างๆ ในร่างกาย และการทำงานของอวัยวะทุกส่วน
4. ช่วยป้องกันและต้านทานโรคให้แก่ร่างกาย

3) พักผ่อนและฟื้นตัว

ในแต่ละวันร่างกายใช้พลังในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย การพักผ่อนจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการสร้างสุขภาพที่ดีด้วย การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา ทั้งระหว่าง การฝึกซ้อมและแข่งขัน ร่างกายได้รับความเสียหายจากการใช้งานไม่มากนักน้อย หากร่างกายไม่ได้รับพักผ่อนเพียงพอร่างกายจะไม่สามารถฟื้นฟูได้อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความอ่อนล้าที่ต่อเนื่องซึ่งอาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บและการเสื่อมสภาพของกล้ามเนื้อ (Roche, 2019). การพักผ่อนเพื่อพักฟื้นร่างกายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ตรงกันข้ามหากการนอนพักผ่อนไม่เพียงพอหรือการนอนหลับที่ไม่มีคุณภาพ สามารถทำให้เกิดอาการระบบประสาททำงานผิดปกติ (Autonomic Nervous System Imbalance) ทำให้ระบบการทำงานของต่อมไร้ท่อ ระบบภูมิคุ้มกันมีปัญหา รวมถึงจะทำให้หัวใจทำงานหนักอีกด้วย มากไปกว่านั้น การที่เรานอนน้อยกว่า 7 ชั่วโมงยังส่งผลถึงสุขภาพในด้านของความสามารถในการทำกิจกรรมในแต่ละวันที่ลดลง ร่างกายไม่ตื่นตัว และยังส่งผลต่อความจำ การตอบสนอง และการตัดสินใจ (ภักฎารินทร์ อิงคุลานนท์, 2560)

สรุป กลยุทธ์สร้างพลังกาย เป็นการสร้างสภาพร่างกายตนเองให้แข็งแรง เพื่อสร้างความพร้อมให้ตนเองในการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆในแต่ละวัน บุคลากรภาครัฐ ใช้เวลาในการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งพอมีเวลาหลังเวลาเลิกงานให้ตนเองได้ออกกำลังกาย เลือกอาหารที่มีประโยชน์รับประทานและนอนหลับพักผ่อนได้ตรงเวลา แต่ในสังคมปัจจุบัน เป็นสังคมออนไลน์การปรับแผนการใช้ชีวิตของแต่ละคนอาจไม่เหมือนกันเช่น บางคนออกกำลังกายกับเครื่องเล่นเกมเหมือนจริง การสั่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ก็ควรเลือกอาหารที่มีประโยชน์ เลือกทานอาหารเสริมที่ช่วยซ่อมแซมร่างกายหากวันไหนพักผ่อนไม่เพียงพอ

กลยุทธ์การสร้างพลังใจ

พลังใจ กำลังใจที่ดี สร้างได้ด้วยตนเอง ผู้มีพลังใจเข้มแข็งจะมีความอดทน ควบคุมอารมณ์ได้ มีอารมณ์ขัน มีเป้าหมายในชีวิต ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค รวมทั้งมีความสามารถในการรับมือกับความเครียดและปัญหาต่างๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม การสร้างพลังใจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การควบคุมอารมณ์

การควบคุมอารมณ์ในการทำงานเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการประสบความสำเร็จ และการมีความสุขในชีวิตการทำงาน การควบคุมอารมณ์จะช่วยให้สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ รอบตัวได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินขอบเขต และไม่กระทบต่อผู้อื่นหรือตนเอง ในทางลบ (สินีนากู กำเนิดเพชร, 2545) ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1.1 การตระหนักรู้ในตัวเอง (Self-Awareness) คือ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง และสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์นั้น

1.2 การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) คือ การปรับปรุงพฤติกรรมและการแสดงอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.3 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ การรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจ

1.4 การอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Social Skills) คือ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี เช่น การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา การประพจน์ต่อผู้บังคับบัญชา

สรุปการควบคุมอารมณ์ เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอารมณ์ในทางลบ เช่น ความโกรธ ฉุนเฉียว อารมณ์ทุกอย่างเกิดขึ้นกับเราได้ แต่มิใช่จะแสดงออกไปทุกอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับเรา ผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ย่อมสามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมตามแต่สถานการณ์ รู้จักระบายอารมณ์ออกในรูปแบบที่เหมาะสม

2. ความอดทนมุ่งมั่น

ความอดทนและความมุ่งมั่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง ความอดทนจะช่วยลดความเครียด และความมุ่งมั่นจะช่วยให้วางแผนและจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับงาน วิธีการเสริมสร้างให้มีความมุ่งมั่นกับสิ่งที่ทำ (ชาภุระ พุทธหล่อ, 2566) แบ่งออกเป็น 4 วิธี ดังนี้

2.1 การสร้างสภาพแวดล้อมให้กับตนเอง กระทำได้ทั้งการหลีกเลี่ยงจากสภาพแวดล้อมและการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมให้เคยชิน เช่น หากทำงาน

ในสภาพแวดล้อมเสียงดัง ก็หลีกเลี่ยงด้วยการฟังเพลง หรืออาจจะปรับตัวเองให้สามารถทำงานในที่ที่มีเสียงดังได้

2.2 พลังของความตั้งใจ ทำให้ตั้งใจกับสิ่งที่ทำอยู่เสมอ ไม่เหม่อลอยกับสิ่งที่ไม่สำคัญ

2.3 มีความอดทนกับสิ่งที่ทำ ต้องให้เวลากับสิ่งที่ทำ ไม่ควรด่วนตัดสินใจเนื่องจากอารมณ์หุนหันหรือยอมแพ้ แต่ให้มองถึงความสำเร็จและทำไปทีละขั้น

2.4 แบ่งการตั้งเป้าหมายแล้วก้าวไปที่ละขั้น ทำให้รู้สึกว่าการเป้าหมายแต่ละขั้นนั้นอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อม สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะเวลาอันสั้น มีผลต่อกำลังใจในการทำงาน เพื่อไต่ระดับของความสำเร็จต่อไป

สรุป ความอดทนมุ่งมั่นในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ เนื่องจากต้อง Focus หรือมุ่งเน้นในสิ่งที่ทำอย่างเต็มที่ และทำอย่างเป็นจริงเป็นจัง ทำด้วยความตั้งใจ และมีความอดทนกับสิ่งที่ทำ

3. กล้าหาญทำสิ่งใหม่

ความกล้าเป็นพลังที่แสนจะธรรมดา แต่สร้างอะไรได้มหาศาลทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเริ่มจากความกล้า ไม่ว่าจะเป็นความกล้าที่จะก้าวออกจากความสบายใจไปในเส้นทางใหม่ กล้าที่จะเปลี่ยนงาน กล้าที่จะไปเรียนต่อ กล้าที่จะลงทุน หรือกล้าที่จะทำอะไรที่ไม่เคยทำมาก่อนแต่บ่อยครั้งที่ความกลัวเข้ามาครอบงำ ทำให้เสียโอกาสหลายๆ อย่างในชีวิตจาก ความไม่กล้า Jack Krier (2021) นำเสนอ 6 วิธีช่วยเสริมความกล้าหาญให้แข็งแกร่ง ดังนี้

3.1 เปลี่ยนมุมมองเมื่อเผชิญหน้ากับการตัดสินใจหนึ่งในอุปสรรคสำคัญที่คอยขัดขวางความกล้าหาญคือการที่ตัดสินใจจากมุมมองของตนเองอย่างเดียว เช่น ถ้าถามตัวเองว่า “ถ้าหากย้ายไปทำงานที่ใหม่จะดีกว่าที่เก่าไหม” แต่ถ้าลองเปลี่ยนมุมมองลองคิดว่าถ้าเพื่อนเจอสถานการณ์แบบนี้ จะมีมุมมองอย่างไรกับสถานการณ์นั้น และจะตัดสินใจหรือให้คำปรึกษากับเพื่อนอย่างไร ซึ่งแน่นอนว่าคุณจะได้ค้นพบมุมมองใหม่ๆ ที่จะช่วยให้คุณกล้าตัดสินใจมากขึ้น

3.2 ก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัยที่ละนิดอีกหนึ่งสิ่งที่จะช่วยเสริมความกล้าของเราคือการที่เราค่อยๆ เผชิญหน้ากับความไม่คุ้นชิน และเริ่มขยายพื้นที่ Comfort Zone ของตัวเองออกไปการเผชิญหน้ากับความท้าทายที่เราไม่เคยเจอมาก่อน อาจจะลองเริ่มจากการแบ่งความท้าทายนั้นออกเป็นชิ้นส่วนเล็กๆ และค่อยๆ เริ่มทำมันให้สำเร็จทีละชิ้นๆ ไปเรื่อย ๆ ถึงแม้ว่าในตอนแรกอาจจะรู้สึกไม่สบายใจ ไม่คุ้นชิน

3.3 เรียนรู้ที่จะจัดการกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเผชิญในชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่มีชีวิตใดที่จะปราศจากความเสี่ยงได้ 100% หรืออาจจะพูดได้ว่าคนเราไม่สามารถควบคุมทุกๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต ดังนั้น ในการฝึกความกล้าหาญ คุณจะต้องเรียนรู้ที่จะจัดการกับความไม่แน่นอนในชีวิต โดยการ คำนวณความเสี่ยง ในแต่ละการตัดสินใจไว้ก่อน อย่างเช่น คุณกำลังจะเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายฝ่ายงาน ก็อาจจะวางแผนสำรองไว้ในกรณีที่สอบไม่ผ่านหรือไม่ได้ย้าย การที่คำนวณความเสี่ยง ทำให้สามารถที่จะวางแผนสำรอง ประเมินสถานการณ์ และยังทำให้เราสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3.4 รู้จักความกลัวของตัวเองในการสร้างความกล้าหาญ จะต้องรู้จักความกลัวให้ดีเสียก่อน เรียนรู้ว่าตัวเองกลัวอะไร แล้วทำไมถึงกลัว ซึ่งคนส่วนมากมักจะกลัวในสิ่งที่ตัวเองนั้นไม่รู้ มากกว่าสิ่งที่เคยเห็นหรือเกิดขึ้นจริงในชีวิต ลองวิเคราะห์ถึงรากฐานของความกังวลและความกลัวว่าเกิดจากอะไรมีเหตุผลภายใต้ความไม่กล้าของตนเองหรือไม่ และเมื่อทราบแล้วก็จะสามารถจัดการกับมันได้อย่างตรงจุดและก้าวผ่านมันมาได้อย่างง่ายดายมากยิ่งขึ้น

3.5 ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบสิ่งสำคัญคือต้องยอมรับว่าไม่มีใครบนโลกนี้สมบูรณ์แบบ เมื่อยอมรับแล้วว่าความสมบูรณ์แบบไม่มีอยู่จริง ความกล้าจะค่อยๆ กลับขึ้นมา แทนที่เราจะโฟกัสไปที่ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์แบบ ลองเปลี่ยนมาโฟกัสที่ความก้าวหน้า วันนี้พัฒนาไปมากกว่าเมื่อวานอย่างไรบ้าง ดีขึ้นอย่างไรบ้าง อย่าไปหวังว่า จะต้องทำแล้วสมบูรณ์แบบเลยทีเดียว คุณต้องยอมรับว่าความสมบูรณ์แบบไม่ได้หมายถึงความกล้าหาญ แต่เป็นการที่รู้และยอมรับข้อดี-ข้อเสียของตนเอง และใช้มันในการพัฒนา จึงจะเป็นความกล้าหาญอย่างแท้จริง

3.6 เรียนรู้จากความล้มเหลวสุดท้ายนี้จะต้องปรับมุมมองที่มีต่อความล้มเหลว บางคนอาจจะมองความล้มเหลวเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าเราจะไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่ความจริงแล้วมันไม่ใช่อย่างนั้น ลองมองว่าความล้มเหลวเป็นประสบการณ์อันล้ำค่า และเป็นบทเรียนที่ต้องวิเคราะห์ หากคำตอบว่าทำไมถึงล้มเหลวนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากความล้มเหลวในแต่ละครั้งมาปรับใช้ เพื่อที่ครั้งหน้าจะสามารถเลือกทางเดินที่ถูกต้องและไม่ทำพลาดแบบเดิม ๆ อีกต่อไป

สรุป ความกล้าหาญคือ พลังที่ดึงดูดที่มนุษย์พึงมี ความกล้าหาญคือการที่ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและทำในสิ่งที่ถูกต้องและต้องทำ โดยไม่ให้ความกลัวเข้ามาเป็นสิ่งที่ขัดขวางความกล้าหาญในการทำสิ่งใหม่นั้นเริ่มจากการเปลี่ยนมุมมองเมื่อเผชิญหน้ากับการตัดสินใจ

ก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัยของเราทีละนิด เรียนรู้ที่จะจัดการกับความเสี่ยง รู้จักความกลัวของตัวเอง ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบ และเรียนรู้จากความล้มเหลว

ส่งเสริมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่มีสายบังคับบัญชากำกับดูแลบุคลากร สิ่งที่เป็นที่นำองค์การไปในทิศทางที่ดีทั้งบุคลากรทั้งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อิทธิพลการสร้างความสุขในองค์กรของภาวะผู้นำจึงมีบทบาทอย่างสูงสุดซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชื่อว่าแบบของพฤติกรรมของผู้นำเป็นเครื่องชี้ถึงแบบและความสำเร็จของความเป็นผู้นำอาจจะสรุปได้ 3 รูปแบบ (กวี วงศ์พุ่ม, 2545, น.119-121) ได้แก่

รูปแบบที่ 1 พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงเผด็จการ เป็นผู้นำที่รวมการตัดสินใจไว้ที่ตนเอง จะเป็นผู้นำกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น และจะควบคุมเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด แต่ก็มีเหมาะสมในสถานการณ์สงครามเนื่องจากต้องการความรวดเร็วและแน่นอน ยกตัวอย่าง เช่น เลนิน เซอร์ซิลล์ ฮิตเลอร์ และ มุสโสลินี เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่เข้ามาเป็นส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้จะดึงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการทำงาน ด้วยความเชื่อว่า การเข้ามามีส่วนร่วมจะทำให้ได้ความคิดเห็นที่กว้างขวางขึ้น ทำให้การยอมรับจากสมาชิกมีมากขึ้น

รูปแบบที่ 3. พฤติกรรมของผู้นำตามแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำประเภทที่ค่อนข้างจะ “ปล่อย” คือจะให้คำแนะนำทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายแล้วปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางการปฏิบัติกันเอง ซึ่งวิธีการนี้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระอย่างมากและผู้ทำงานจะถูกจูงใจด้วยตัวของเขาเอง

การนำบทบาทของผู้นำทั้ง 3 แบบมาใช้ให้คำนึงถึงสถานการณ์ภาพรวมในองค์กร บุคลากรและแผนงานนั้นไม่เหมือนกันเสมอไปจึงจ้องการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้รู้สึกปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย สามารถแสดงความรู้สึกในเชิงบวกและลบได้อย่างสบายใจ เพราะการแสดงอารมณ์นั้นมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจและประสิทธิภาพงาน

ภาวะผู้นำที่ดี 10 ประการ

1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ: พูดและอธิบายในสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
2. การเป็นผู้ฟังที่ดี: ตั้งใจรับฟังอย่างตั้งใจเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ทำให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การมีวิสัยทัศน์: มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถมองเห็นภาพรวมของงาน เพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางของทีมได้อย่างถูกต้อง
4. การตัดสินใจที่เฉียบขาด: สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินทางเลือกต่าง ๆ เพื่อตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมั่นใจ แม้ในสถานการณ์ที่กดดัน
5. ความรับผิดชอบ: เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับความผิดพลาด และพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำ
6. การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล: มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถนำเสนอวิธีการแก้ไขให้กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การควบคุมอารมณ์: สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าลูกทีม
8. การให้เกียรติและเคารพผู้อื่น: ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติในความคิดเห็นและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน
9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์: มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาองค์กร
10. การสร้างแรงจูงใจ: สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน

การให้ผู้นำรู้ถึงภาวะอารมณ์และจิตใจของบุคลากร ผ่านการสังเกตจากพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น นาย ก มาทำงานตรงเวลามาโดยตลอดแต่ช่วงนี้มาสาย ผู้นำอาจใช้การพูดคุยให้ทราบถึงสาเหตุก่อนแทนที่จะตัดสินโทษ หรือ เมื่อรู้สึกว่บางบุคลากรรู้สึกเบื่อกับการทำงาน ผู้นำอาจใช้กลยุทธ์การให้รางวัลหรือการเปิดโครงการต่างๆ เพื่อกระตุ้นการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

สรุปว่า การรู้สึกถึงความเครียดในการทำงานอาจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่หากองค์กรมีผู้นำที่ดี แนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และผู้นำที่ทุ่มเทในการแก้ไขปัญหา ผู้นำองค์กรก็จะสามารถช่วยลดปัญหา Burnout ในทีมได้ และถึงแม้การดึงดูดพนักงานที่ Burnout ให้กลับมา Engage อีกครั้ง

จะไม่สามารถทำให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว เพราะสิ่งนี้อาจต้องใช้เวลาแก้ไขเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรืออาจเป็นเวลานานมากจนเกินไปหากมองจากมุมมองของบุคลากร แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้นำองค์กรก็ไม่ควรที่จะละเลยปัญหาเหล่านี้และจะต้องรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นต่อไปได้อีก

สรุปและข้อเสนอแนะ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ การเข้าสังคม ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง รวมไปถึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การสร้างพลังกาย ไม่ว่าจะเป็น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อนที่เพียงพอ และพลังใจ เช่น การควบคุมอารมณ์ อดทนมุ่งมั่น กล้าหาญทำสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของตัวบุคลากรเองในการส่งเสริมให้เกิดพลังในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพที่ดีในสภาวะที่ท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และในส่วน ขององค์กรเองผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ส่งเสริม การสร้างพลังกายและพลังใจของบุคลากรโดยการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เป็นมิตร ต่อสุขภาพจิต สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรในการแสดงความรู้สึก ตรวจสอบให้แน่ใจ ว่าบุคลากรได้รับการดูแล และดำเนินการตาม Feedback ที่ได้รับจากบุคลากร ซึ่งการ ผสานกลยุทธ์จากทั้งส่วนที่บุคลากรสร้างเอง และส่วนที่องค์กรสร้างให้เข้าด้วยกันจะส่งผล ให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับ องค์กร เกิดผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) ตามเป้าประสงค์ที่องค์กรคาดหวัง

เอกสารอ้างอิง

- จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์. (2567). กลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจ ป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1), 154–167.
- สุบรรณ ก., สมภพเจริญ ม., & ขจรชัยกุล ป. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดภูเก็ต. *วารสารศาสตร์สุขภาพและการศึกษา*, 4(3),
- ปาริชาติ คุณปลื้ม. (2568). การจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี*, 21(2).
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม,ดวงเนตร ธรรมกุล,อัสตรา ประเสริฐสิน,จริยา ชื่นศิริมงคล,ศิริพร ครุฑทากศ.(2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ.*วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี*, 9(1).
- Burnout เหนื่อยล้าเกินไป สู่ภาวะหมดไฟ. (2567).บทความสุขภาพโรงพยาบาลพิษณุเวช.
<https://www.pitsanuvej.com/articles/burnout-syndrome>
- Burnout Syndromes. (2566).บทความสุขภาพโรงพยาบาลเมดปาร์ค.
<https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>
- BURNOUT IN THE CITY งานวิจัยชี้ชาวกรุงวัยทำงานเกินครึ่งเสี่ยงหมดไฟ. (2563).
ข่าวหนังสือพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต. <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30176>

การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาสู่การทำงานภาครัฐในยุค AI

กชกร เครือยศ¹, คณิต สุวรรณพงษ์²,
 เตชินี เทพสุริย์³, นัฐวุฒิ สากลวารี⁴,
 พัฒนา หมายพงศ์พัฒนา⁵ และมณีนุช ลุงอ่อง⁶

บทคัดย่อ

โครงการ “การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาสู่การทำงานภาครัฐในยุค AI” จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัลตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบาย Thailand 4.0 โดยตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพลิกโฉมรูปแบบการทำงาน และการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งความพร้อมของบุคลากรภาครัฐถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเปลี่ยนผ่านนี้ วัตถุประสงค์หลักของโครงการ คือ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและโอกาสของ AI ที่มีต่อการพัฒนาระบบราชการ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ AI และสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือ AI ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความเห็นและแนวทางการนำ AI มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การสร้างบุคลากรภาครัฐที่มีความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการให้บริการประชาชน เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนการใช้ AI และทำให้ภาครัฐมีศักยภาพในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์, การบริหารงานภาครัฐ

¹ นางสาวกชกร เครือยศ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

² นายคณิต สุวรรณพงษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

³ นางสาวเตชินี เทพสุริย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

⁴ นายนัฐวุฒิ สากลวารี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

⁵ นายพัฒนา หมายพงศ์พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

⁶ นางสาวมณีนุช ลุงอ่อง มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

Preparing Students for Public Administration in the AI Era

Kotchakorn Khrueayot¹, Kanit Suwanaphong²,
Techiny Thepsuriya³, Natthawut Sakonwary⁴,
Phattthana Maiphong phatthana⁵
and Maninuch Lungaong⁶

Abstract

This project is organized to support the national drive toward the digital age, in line with the 20-Year National Strategy Plan and the Thailand 4.0 policy. It recognizes the significant role of Artificial Intelligence (AI) technology in transforming the work style and administration of government agencies. The preparedness of government personnel is considered a crucial component in this transition. The main objectives of the project are: 1) To enable seminar participants to recognize the importance and opportunities of AI for developing the civil service system. 2) To provide participants with fundamental knowledge of AI and the ability to appropriately apply AI tools in their work. And 3) To serve as a platform for personnel to exchange views and best practices on effectively integrating AI into their work.

The expected outcomes are the creation of government personnel ready to apply AI technology to enhance work efficiency and public services, the formation of a cooperation network among government agencies to drive the use of AI, and for the public sector to gain the potential to modernize and improve work systems, thereby responding to public needs quickly, transparently, and with sustainable efficiency.

Keywords: Artificial Intelligence Technology, Public Administration

¹ Bachelor of Public Administration, Phuket Rajabhat University

² Bachelor of Public Administration, Phuket Rajabhat University

³ Bachelor of Public Administration, Phuket Rajabhat University

⁴ Bachelor of Public Administration, Phuket Rajabhat University

⁵ Bachelor of Public Administration, Phuket Rajabhat University

⁶ Bachelor of Public Administration, Phuket Rajabhat University

พลวัตการบริหารภาครัฐในยุค AI

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเร่งเดินหน้าสู่การเปลี่ยนผ่านในยุคดิจิทัล ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี และนโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิรูปกลไกภาครัฐให้มีความทันสมัย พร้อมตอบสนองต่อพลเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัญชลี จวงจันทร์, 2566, น.1) กระบวนการดังกล่าวใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานและจัดการระบบราชการ โดย AI มีบทบาทตั้งแต่การนำระบบอัตโนมัติ (Automation) มาช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน จนถึงการใช้วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ทำให้ภาครัฐสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ได้แม่นยำและปรับแต่งประสบการณ์การทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (Personalized Experience) อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กฤษฎณา หมู่มื่นศรี, 2568, น.16)

แนวทางการบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัลนี้ เรียกรวมกันว่า รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ซึ่งเน้นการผสมผสาน AI เข้ากับการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการทำงานในภาครัฐ อย่างไรก็ตาม แม้ AI จะสร้างโอกาสใหม่ๆ มากมาย แต่ก็ย่อมนำมาซึ่งความท้าทาย โดยเฉพาะในเรื่องจริยธรรม (Ethics) และความรับผิดชอบ (Accountability) ตัวอย่างเช่น อาจเกิดปัญหาอคติ (Bias) ในข้อมูลที่ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ หรือความไม่โปร่งใส (Lack of Transparency) ในกระบวนการตัดสินใจของระบบ (วสันต์ เกิดสวัสดิ์, 2567, น.40)

เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในภาครัฐในอนาคต ได้กลายเป็นองค์ประกอบหลักในการปฏิรูประบบราชการ ให้เกิดความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม กระบวนการเปลี่ยนผ่านนี้ไม่อาจปราศจากอุปสรรค นักศึกษาต้องเผชิญกับ ความท้าทายที่หลากหลาย เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านดิจิทัล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งถือเป็นความสามารถที่ตอบโจทย์ในยุคที่ข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการ ตลอดจนข้อกังวลเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้ AI ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเสี่ยงในการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ความลำเอียงของอัลกอริทึมที่อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรม และความโปร่งใสในการตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจซึ่งยังเป็นที่ถกเถียงในหลากหลายมิติ

ดังนั้น หลักสูตรการศึกษาที่เกี่ยวข้องควรได้รับการปรับปรุงเพื่อมุ่งเน้นทักษะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ AI การพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และ AI การวิเคราะห์และการตีความข้อมูลอย่างแม่นยำ รวมถึงการเสริมสร้างความคิดเชิงวิพากษ์ และการใช้วิจารณญาณอย่างเหมาะสม เป้าหมายของการ

พัฒนานี้ คือการเปลี่ยนบทบาทของนักศึกษาจากผู้ปฏิบัติงานสู่ผู้จัดการระบบและนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบสูง และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างมาตรฐานใหม่ให้กับภาครัฐในอนาคต

แนวคิดและความสำคัญของ AI กับการบริหารงานภาครัฐ

การบริหารงานภาครัฐ

การบริหารงานภาครัฐ หมายถึง การดำเนินงานทั้งหมดของรัฐบาล ซึ่งเกี่ยวข้อง กับกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และโปรแกรมที่ตราขึ้นโดยฝ่าย นิติบัญญัติและฝ่ายบริหารในบริบทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การบริหารงานของภาครัฐ หมายถึง กระบวนการทำงานของหน่วยงานรัฐบาลที่มุ่งเน้น การให้บริการสาธารณะ และการจัดการภายในองค์กร ซึ่งปัจจุบันกำลังปรับเปลี่ยน โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ และความเร็วในการ ดำเนินงาน (อัญชลี จวงจันทร์, 2566, น.1)

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

โชติวริทธิ์ ชัชชัยยาคิตต์ (2564) ได้ให้ความหมายของ แนวคิดการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ หรือ New Public Management (NPM) ว่าเป็น แนวทางการปฏิรูประบบ ราชการที่นำหลักการและวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ แทนที่รูปแบบการบริหารดั้งเดิมที่ยึดมั่น กับกฎเกณฑ์และขั้นตอนอย่างเข้มงวด การเปลี่ยนแปลงนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อรองรับกระแส โลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคม รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหา ความไร้ประสิทธิภาพและการขาดธรรมาภิบาลในระบบราชการแบบเก่า หลักการสำคัญ ของแนวคิดนี้ประกอบด้วย การบริหารโดยผู้จัดการมืออาชีพ การตั้งมาตรฐานและระบบวัดผล ที่ชัดเจน การเน้นผลงานหรือผลผลิตเป็นสำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันในการให้บริการ (ทั้งระหว่างหน่วยงานรัฐเองและระหว่างรัฐกับเอกชน) และการรักษาวินัยทางการคลัง เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวคือ การสร้างผลงานให้ได้มากขึ้น ด้วยทรัพยากรที่น้อยลง

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM)

กฤษณา หมูหมื่นศรี (2568, น.20) ได้ให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นในการจัดการ และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพ และสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูงสุด ถือเป็นหัวใจสำคัญ ของความสำเร็จในองค์กร โดยมีบทบาทในการดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการบรรลุ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในยุคของปัญญาประดิษฐ์และการเปลี่ยนแปลง

ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นระบบบริหารจัดการที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและการให้ความสำคัญกับมนุษย์ ดังนี้

1) การใช้ AI ในกระบวนการบริหารจัดการ การนำ AI มาใช้งานเกิดขึ้นในหลากหลายมิติ เช่น การสรรหาบุคลากร ที่มีการใช้ AI ในการคัดกรองผู้สมัครอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมลดผลกระทบจากอคติในกระบวนการตัดสินใจ การพัฒนาทักษะโดยเน้นรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และการวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ในเชิงลึกด้วยเครื่องมือ Workforce Analytics เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การพัฒนาทักษะในยุคดิจิทัล เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องเร่งสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากรผ่านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้

3) ความสำคัญของทักษะด้านมนุษย์ แม้ว่าปัญญาประดิษฐ์จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะซ้ำซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม HRM ในยุคนี้ได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับทักษะด้านมนุษย์ (Soft Skills) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เทคโนโลยียังไม่สามารถเข้ามาทดแทนได้ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการตัดสินใจโดยยึดหลักจริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ หรือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) โดยทักษะเหล่านี้ถือเป็นข้อได้เปรียบที่สำคัญในสังคมยุค AI

4) การสร้างความยั่งยืนในองค์กร อีกบทบาทที่สำคัญของ HRM คือการส่งเสริมให้องค์กรดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ พร้อมจัดสรรสวัสดิการที่ครอบคลุมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่บุคลากร ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาว HRM ซึ่งพัฒนาไปพร้อมกับเทคโนโลยี AI จึงไม่ได้เพียงปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ขององค์กร แต่ยังส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่ผสมผสานระหว่างความเป็นเทคโนโลยีและมนุษย์อย่างสมดุล เพื่อมุ่งสู่การเติบโตในอนาคตที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)

อัญชลี จวงจันทร์ (2566) ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ว่าเป็น เทคโนโลยีการสร้างความสามารถให้แก่เครื่องจักรและ

คอมพิวเตอร์ ด้วยอัลกอริทึมและกลุ่มเครื่องมือทางสถิติ เพื่อสร้างซอฟต์แวร์ทรงปัญญาที่สามารถเลียนแบบความสามารถที่ซับซ้อนของมนุษย์ได้ เช่น จดจำ แยกแยะ ให้เหตุผล ตัดสินใจ คาดการณ์ สื่อสารกับมนุษย์ เป็นต้น และในบางกรณีอาจไปถึงขั้นเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

โชติวริทธิ์ ชัชชัยยากิตต์ (2564) ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ว่าเป็น เทคโนโลยีที่ทำให้คอมพิวเตอร์สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และทำงานที่มีความฉลาดเหมือนมนุษย์ได้ดี หรือบางครั้งดีกว่าที่มนุษย์ทั่วไปจะสามารถทำได้

สรุป เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) หมายถึง เทคโนโลยีที่สร้างความฉลาดให้กับเครื่องจักรหรือระบบคอมพิวเตอร์ ให้สามารถเลียนแบบความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์เพื่อทำงานที่ซับซ้อนได้ เช่น การเรียนรู้จากข้อมูลจำนวนมาก การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การจดจำรูปภาพหรือเสียง และการประมวลผลภาษา กล่าวคือ AI ทำให้ "คอมพิวเตอร์คิดและตัดสินใจได้เหมือนคน" แต่ทำได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำกว่ามากเมื่อทำงานกับข้อมูลปริมาณมหาศาล

แนวคิดเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)

ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI คือเทคโนโลยีที่ช่วยมอบความฉลาดให้กับเครื่องจักรหรือระบบคอมพิวเตอร์ โดยสามารถเลียนแบบกระบวนการคิดและความสามารถทางสติปัญญาอันซับซ้อนของมนุษย์ได้ ผ่านการประยุกต์ใช้ชุดคำสั่งอัลกอริทึมและเครื่องมือทางสถิติต่างๆ AI ถูกพัฒนาให้เป็นระบบซอฟต์แวร์ที่สามารถจดจำข้อมูล วิเคราะห์ แยกแยะ ให้เหตุผล ตัดสินใจ ทำการคาดการณ์ และสื่อสารกับมนุษย์ได้อย่างชาญฉลาด (โชติวริทธิ์ ชัชชัยยากิตต์, 2564, น.177)

คุณสมบัติเด่นของ AI อย่างหนึ่งคือ การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564, น.2) ซึ่งทำหน้าที่เหมือนสมองของ AI โดยเครื่องจักรจะพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องจากข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมาก หรือที่เรียกว่าข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ผ่านกระบวนการเรียนรู้อัตโนมัติที่ไม่ต้องอาศัยคำสั่งใดๆ เพิ่มเติมจากมนุษย์

การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning)

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ได้นิยามความหมายของ Machine Learning ว่า เปรียบเสมือน "สมอง" ของปัญญาประดิษฐ์ที่ทำหน้าที่ช่วยให้เครื่องจักรเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลที่ได้รับมาเป็นพื้นฐาน โดยไม่จำเป็นต้องเขียนโปรแกรมคำสั่งอย่างละเอียดในทุกกระบวนการระบบการทำงานของ Machine Learning จะพึ่งพาอัลกอริทึมหรือชุดคำสั่งทางสถิติ

ในการประมวลผลข้อมูลในอดีต เพื่อสร้างแบบจำลองสำหรับการวิเคราะห์ การทำนายผลลัพธ์ หรือการตัดสินใจเมื่อต้องเผชิญกับข้อมูลใหม่ ตัวอย่างเช่น ความสามารถของ Netflix ในการแนะนำภาพยนตร์ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้ใช้นั้น อาศัย Machine Learning ในการวิเคราะห์ประวัติการรับชมที่ผ่านมา และนำไปใช้เพื่อปรับปรุงคำแนะนำให้แม่นยำยิ่งขึ้น

รูปแบบการเรียนรู้ในศาสตร์ของเครื่องจักรสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. การเรียนรู้แบบมีผู้กำกับดูแล (Supervised Learning) ในรูปแบบนี้ เครื่องจะเรียนรู้และคาดการณ์ผลลัพธ์ต่างๆ โดยอาศัยการชี้แนะจากนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล ตัวอย่างเช่น การจำแนกประเภทข้อมูลหรือการจัดลำดับกิจกรรมในองค์กร

2. การเรียนรู้แบบไม่มีผู้กำกับดูแล (Unsupervised Learning) วิธีการเรียนรู้นี้เปิดโอกาสให้เครื่องสามารถแยกแยะ จัดกลุ่ม หรือค้นหารูปแบบจากชุดข้อมูลที่ป้อนเข้าได้ โดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องการคำแนะนำหรือการควบคุมจากมนุษย์

3. การเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) เมื่อเครื่องมีความสามารถในการคาดการณ์ได้ดีขึ้น เครื่องยังสามารถพัฒนาสมรรถนะผ่านการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งจะใช้อัลกอริทึมที่ออกแบบมาในลักษณะของโครงข่ายใยประสาทเทียมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) กล่าวว่า ข้อมูลขนาดใหญ่ หรือ Big Data ได้รับการยกย่องว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับการทำงานของ AI และ Machine Learning โดย Big Data คือชุดข้อมูลที่มีลักษณะโดดเด่น 3 ประการ หรือที่เรียกกันว่า 3Vs ได้แก่

1. ปริมาณมหาศาล (Volume) ข้อมูลในชุดนั้นมีจำนวนมากจนไม่สามารถจัดการได้ด้วยเครื่องมือแบบดั้งเดิม

2. ความหลากหลาย (Variety) ข้อมูลมีโครงสร้างและรูปแบบที่ซับซ้อน ทั้งข้อมูลเชิงโครงสร้าง เช่น ตัวเลขหรือตาราง และข้อมูลไร้โครงสร้าง อาทิ ข้อความ ภาพ หรือวิดีโอ

3. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Velocity) การเพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงของข้อมูลเกิดขึ้นตลอดเวลา

เมื่อก้าวถึงบทบาทของ Big Data ในบริบทภาครัฐ ชุดข้อมูลเหล่านี้สะท้อนถึงพฤติกรรม แนวโน้มของปัญหา และความต้องการของประชาชนในสังคม หากนำมาประมวลผลด้วยเทคโนโลยี AI จะช่วยเสริมศักยภาพของภาครัฐในการวางแผนและจัดสรรบริการสาธารณะได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านประสิทธิภาพและความแม่นยำ ตัวอย่างเช่น การจัดสวัสดิการสังคม การรับมือกับปัญหาความปลอดภัย หรือการเฝ้าระวังการกระทำ

ผิดกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม การพัฒนา AI ให้มีความชาญฉลาดและแม่นยำจำเป็นต้องอาศัย Big Data ที่มีคุณภาพและข้อมูลในปริมาณที่เพียงพอ หากปราศจากปัจจัยเหล่านี้ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวย่อมเป็นไปได้ยากอย่างยิ่ง

ประเภทของปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่

1. **ปัญญาประดิษฐ์แบบเบา (Artificial Narrow Intelligence - ANI)**
เป็น AI ที่สร้างขึ้นเพื่อทำงานเฉพาะทาง เช่น SIRI หรือ Alexa
2. **ปัญญาประดิษฐ์แบบเข้ม (Artificial General Intelligence - AGI)**
เป็น AI ที่มีความสามารถใกล้เคียงกับมนุษย์ในการคิด วางแผน และเรียนรู้จากประสบการณ์ เช่น ระบบรถยนต์ขับเคลื่อนอัตโนมัติ
3. **ปัญญาประดิษฐ์แบบทรงปัญญา (Artificial Super Intelligence - ASI)**
เป็น AI ที่มีสติปัญญาสูงกว่ามนุษย์ ซึ่งยังอยู่ในขั้นตอนการพัฒนา (อัญชลี จวงจันทร์, 2566, น.3) **ความสำคัญ ประโยชน์ และตัวอย่างของ AI ในภาครัฐ**

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้งานในภาครัฐ ถือเป็นก้าวสำคัญที่ช่วยปรับปรุงกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการภาครัฐยุคใหม่ (New Public Management: NPM) เน้นสร้างผลลัพธ์ที่ชัดเจน และพัฒนาคุณภาพบริการแก่ประชาชน โดยความสำคัญ ประโยชน์ และตัวอย่างของ AI ในภาครัฐไทย มีดังต่อไปนี้

1. **เพิ่มประสิทธิภาพและลดงานซ้ำซ้อน** AI เป็นเครื่องมือที่ช่วยลดภาระงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนและเป็นขั้นตอน เช่น การประมวลผลเอกสาร การจัดเก็บข้อมูล หรือการตอบคำถามพื้นฐาน ด้วยการทำงานอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว นอกจากช่วยลดข้อผิดพลาดจากปัจจัยมนุษย์ (Human Error) ยังก่อให้เกิดการจัดสรรเวลาเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมุ่งเน้นงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนได้อย่างมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจยิ่งขึ้น เช่น การใช้ Robotic Process Automation (RPA) ทำงานที่มีรูปแบบซ้ำซ้อนและน่าเบื่อแทนเจ้าหน้าที่ เช่น การกรอกข้อมูล การตรวจสอบแบบฟอร์ม หรือการใช้ Generative AI (เช่น ChatGPT/Gemini) ในการร่างอีเมล สรุปการประชุม ร่างคำชี้แจง และวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารจำนวนมาก และ การใช้ Chatbot (เช่น "น้องดินดี" ของกรมพัฒนาที่ดิน) เพื่อตอบคำถามและให้ข้อมูลแก่ประชาชนแบบเรียลไทม์ เป็นต้น

2. **การตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล** ภายใต้อายุที่ข้อมูลแวดล้อมอย่างมหาศาล (Big Data) เทคโนโลยี AI ช่วยให้หน่วยงานรัฐวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

และแม่นยำ สนับสนุนให้เกิดการวางแผนเชิงรุก แทนการตั้งรับแบบเดิม อีกทั้งช่วยพยากรณ์ปัญหาและความต้องการของสังคมในอนาคต ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายที่มีความทันสมัย และตรงตามเป้าหมาย เช่น การใช้ Machine Learning (ML) Models ในการวิเคราะห์งบประมาณ การพยากรณ์ความต้องการบริการสาธารณะ หรือการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อระบุรูปแบบ แนวโน้ม เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแบบจำลองเพื่อคาดการณ์พื้นที่เสี่ยงภัย, ประเมินความเสียหายจากภาพถ่ายทางอากาศหลังเกิดเหตุ และจัดลำดับความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. **ยกระดับคุณภาพบริการสาธารณะ** AI ช่วยพัฒนาและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการบริการสาธารณะให้เกิดคุณภาพสูง โดยการบริการที่รวดเร็วและรองรับตลอด 24 ชั่วโมง การประมวลผลที่แม่นยำช่วยลดข้อผิดพลาด และลดความวุ่นวาย โดยกระจายอำนาจไปยังภูมิภาคหรือหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้การตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็วและตอบโจทยประชาชนได้อย่างเฉพาะเจาะจง เช่น โครงการ AI Watson for Oncology ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ที่สนับสนุนแพทย์ด้วยข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวางแผนรักษาโรคมะเร็ง หรือระบบ Imaging Study Recommender ของโรงพยาบาลศิริราช ที่ช่วยแนะนำการตรวจทางรังสีวิทยาที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ระบบยืนยันตัวตนโดยใช้ Facial Recognition หรือ Biometrics ในการเข้าถึงบริการออนไลน์ หรือการตรวจคนเข้าเมืองอัตโนมัติ เป็นต้น

4. **สร้างมาตรฐานและความโปร่งใส** AI ช่วยกำหนดมาตรฐานที่เท่าเทียมในการทำงาน และการให้บริการ ลดปัญหาการพึ่งพาการตัดสินใจเฉพาะบุคคล เช่น ความแตกต่างของมาตรฐานจากประสบการณ์หรือมุมมองส่วนตัว ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลทุกขั้นตอนที่ทำงานผ่านระบบดิจิทัลจะถูกบันทึกในรูปแบบ Log File ทำให้สามารถตรวจสอบได้ง่าย การวัดผลที่ชัดเจนและแม่นยำ ด้วยข้อมูลจริง และเพิ่มความโปร่งใสและลดปัญหาทุจริต เนื่องจากทุกกระบวนการสามารถติดตามและตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กรมสรรพากรประยุกต์ใช้ AI ร่วมกับเทคนิค Web Scraping เพื่อตรวจสอบข้อมูลจากการค้าขายออนไลน์ วิเคราะห์และป้องกันการหลีกเลี่ยงภาษีอย่างเป็นระบบ โครงการนำร่อง “AI for Performance Audit” ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เพื่อพัฒนาต้นแบบปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นต้น

5. **ทำน้อยแต่ได้มาก** AI ช่วยให้ภาครัฐใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เวลา งบประมาณ และบุคลากร อย่างเหมาะสม โดยการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น การบริหารบุคลากรตรงตามเป้าหมาย หรือปรับปรุงระบบจัดเก็บและกระจายพัสดุ เป็นต้น และการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เมื่อ AI ได้รับข้อมูลเพิ่มขึ้น การวิเคราะห์และการตอบสนองจะมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น นำไปสู่คุณภาพในการทำงานที่ยั่งยืน เช่น การใช้ AI

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เชิงลึก (AI-Powered Workforce Analytics) เพื่อช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ การใช้ Generative AI ในการร่างเอกสารและแปลงเนื้อหาอัตโนมัติ ช่วยลดขั้นตอนและลดการใช้บุคคลในการทำงานเอกสารจำนวนมาก ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแม่นยำมากขึ้น เป็นต้น

ตัวอย่าง AI ที่นำมาใช้ในระบอบราชการไทย

หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยเริ่มนำเทคโนโลยี AI มาประยุกต์ใช้ในหลากหลายด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับการให้บริการประชาชน โดยมีตัวอย่างการใช้งาน ดังนี้

1. **ด้านการจัดเก็บภาษี** ในส่วนของการจัดเก็บภาษี กรมสรรพากรได้ประยุกต์ใช้ AI ร่วมกับเทคนิค Web "Scraping" เพื่อตรวจสอบข้อมูลจากการค้าขายออนไลน์ ช่วยวิเคราะห์และป้องกันการหลีกเลี่ยงภาษีอย่างเป็นระบบ

2. **ด้านการแพทย์และสาธารณสุข** ด้านการแพทย์และสาธารณสุข โรงพยาบาลศิริราชได้จับมือกับหลายภาคส่วนในการพัฒนา AI เพื่อช่วยวินิจฉัยโรคให้แม่นยำและรวดเร็วขึ้น เช่น การใช้ AI เพื่อวัดปริมาตรอวัยวะและเนื้องอก รวมถึงระบบ Imaging Study Recommender ที่ช่วยแนะนำการตรวจทางรังสีวิทยา นอกจากนี้ยังมีโครงการ AI Watson for Oncology ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ที่สนับสนุนแพทย์ด้วยข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวางแผนรักษาโรคมะเร็งอย่างมีประสิทธิภาพ

3. **ด้านการคมนาคมและความมั่นคง** ในด้านการคมนาคมและความมั่นคง ได้มีการพัฒนา AI สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากวิดีโอ เช่น การบริหารจัดการระบบรถไฟฟ้าของรฟม. และระบบวิเคราะห์ภาพบนทางหลวงที่ดำเนินการโดยกรมทางหลวง ซึ่งมุ่งเน้นเพิ่มความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการจัดการ

4. **ด้านการบริการและการจัดการภายใน** สำหรับด้านบริการและการจัดการภายใน มีการนำ Chatbot เข้ามาใช้งานในองค์กร เช่น กรมพัฒนาที่ดิน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรมสุขภาพจิต เป็นต้น นอกจากนี้ยังบูรณาการ AI ในงานจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ หรือ Big Data เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรม โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมเป็นผู้ดำเนินการในส่วนนี้

จริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้ AI

ปัจจุบันเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญและกำลังพลิกโฉมรูปแบบการทำงานในหลากหลายภาคส่วน ภาครัฐได้เล็งเห็นศักยภาพอันยิ่งใหญ่ของ AI ในการเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การมอบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพสูงขึ้น และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างเฉียบแหลมและแม่นยำยิ่งขึ้น

ถึงแม้ AI จะเป็นเครื่องมือทรงพลังที่มอบโอกาสอันเป็นเอกลักษณ์ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการต่าง ๆ แต่การนำเทคโนโลยีนี้มาใช้งาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจรัฐและการจัดการทรัพยากร ย่อมมีความท้าทายและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างสูง เพื่อให้แน่ใจว่าประโยชน์จาก AI สามารถส่งต่อไปยังสังคมโดยรวมอย่างแท้จริง พร้อมทั้งรักษาสติขั้นพื้นฐานของประชาชน ไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือความเหลื่อมล้ำโดยไม่เจตนา มิติด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมจึงกลายเป็นหัวข้อสำคัญที่ต้องได้รับความใส่ใจและตรวจสอบอย่างถี่ถ้วน

การประยุกต์ใช้ AI ในภาครัฐจำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างมากกับประเด็นด้านจริยธรรม เพราะการตัดสินใจที่เกิดจากการใช้งาน AI อาจส่งผลโดยตรงต่อสิทธิและความเป็นอยู่ของประชาชน หลักการสำคัญด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับ AI ควรได้รับการพิจารณาและบูรณาการในการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าเทคโนโลยีดังกล่าวถูกใช้อย่างโปร่งใส ยุติธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม (ไซตวิวิทธี ชัชชัยยากิตติ, 2564, น.184 – 185)

ตารางที่ 1 หลักการสำคัญของจริยธรรม AI

หลักการสำคัญ	คำอธิบาย
1.หลักความเป็นธรรมและการลดอคติ (Fairness and Bias)	ปัญญาประดิษฐ์ถูกพัฒนาขึ้นมาจากข้อมูลในอดีต ซึ่งอาจมีอคติแฝงอยู่ เช่น อคติทางเชื้อชาติหรือสถานะทางเศรษฐกิจ การนำ AI มาใช้งานจึงจำเป็นต้องระวังเพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรมและไม่เหมาะสม ควรออกแบบและตรวจสอบระบบอย่างรอบคอบ รวมไปถึงการจัดการกับอคติที่กระทบความเท่าเทียมในสังคม เพื่อให้เทคโนโลยีนี้สร้างสรรค์และเป็นธรรมต่อทุกคน (อัญชลี จวงจันทร์, 2566, น.16 – 17)
2.หลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถในการอธิบายได้ (Explainability)	การทำงานและการตัดสินใจของระบบ AI ควรมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ไม่ควรถูกมองว่าเป็นระบบ "กล่องดำ" หรือ Black Box ทั้งนี้เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับประชาชนและผู้ใช้งาน (อัญชลี จวงจันทร์, 2566, น.14)
3.หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)	ควรมีการกำหนดบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของ AI ในกรณีที่เกิดความผิดพลาดสังคม (ไซตวิวิทธี ชัชชัยยากิตติ, 2564, น.185)

4.ความเป็น ส่วนตัว (Privacy) และความมั่นคง ปลอดภัย	ระบบ AI ที่ดำเนินการโดยภาครัฐมีบทบาทในการจัดการและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในปริมาณมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีมาตรการที่เข้มงวดในการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล นอกจากนี้ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยและความถูกต้องตามข้อกำหนดทางกฎหมาย (ไซตีวิตธิ์ ชัชชัยยากิตติ, 2564, น.185)
---	---

ปัญหา ความท้าทาย และแนวทางการทำงานร่วมกับ AI อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจริยธรรม

แม้ว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะมีศักยภาพสูงในการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ แต่การนำมาใช้งานยังคงเผชิญความท้าทายหลายด้าน ตั้งแต่ปัญหาเรื่องการจัดการข้อมูลที่กระจัดกระจาย การขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยี AI ไปจนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง เช่น งบประมาณและกรอบกฎหมายที่ซับซ้อน

เพื่อให้การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เกิดผลอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพโดยไม่ละทิ้งหลักจริยธรรม การแก้ไขปัญหาก็กล่าวมาจำเป็นต้องดำเนินการภายใต้แนวทางที่ชัดเจน มีการพัฒนาด้านโครงสร้างระบบ เช่น การกำหนดนโยบายที่เหมาะสมและธรรมาภิบาลด้านข้อมูล ควบคู่ไปกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ผ่านการสร้างเสริมทักษะและความรู้ ทั้งนี้ เพื่อวางรากฐานที่แข็งแกร่งสู่การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลที่สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ปัญหาและความท้าทายหลัก

หัวข้อที่กล่าวถึงนี้ ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ เนื่องจากระบบปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI สามารถเปรียบเทียบได้กับเครื่องยนต์ที่ต้องพึ่งพาพลังขับเคลื่อนหลักซึ่งในกรณีนี้คือ "ข้อมูล (Data)" ที่เปรียบเสมือนเชื้อเพลิงอันขาดไม่ได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐกลับต้องเผชิญกับความท้าทายครั้งใหญ่ในการรวบรวม จัดการ และพัฒนาแหล่งข้อมูลที่มีคุณภาพ เพื่อให้เพียงพอต่อการสนับสนุนการทำงานของ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564, น.12 – 13)

1. การใช้ประโยชน์จากข้อมูล (Effective Use of Data) การใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพยังเป็นความท้าทายของภาครัฐ เนื่องจากข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมากนั้นมาจากแหล่งต่าง ๆ และถูกจัดเก็บในรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการสแกนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่ขัดขวางการนำมาใช้ร่วมกันเพื่อประโยชน์สูงสุด

2. ทักษะด้าน AI และบุคลากร ในส่วนของทักษะและบุคลากรด้าน AI การพัฒนาเทคโนโลยี AI ไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากไม่มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถเพียงพอ ปัจจุบันบุคลากรของภาครัฐยังขาดความรู้และความเข้าใจในด้านนี้อย่างลึกซึ้ง อีกทั้งยังมีปัญหาจากการพึ่งพาเทคโนโลยี AI ที่สำเร็จรูปจากบริษัทต่างประเทศ ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงในแง่ความมั่นคงทางดิจิทัล

3. สภาพแวดล้อมและงบประมาณที่เอื้อต่อการพัฒนา AI การสร้างระบบ AI ให้เติบโตจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมและโครงสร้างสนับสนุน แต่สิ่งเหล่านี้ในภาครัฐกลับซับซ้อนกว่าของภาคเอกชนอย่างมาก เพื่อให้การพัฒนาระบบเกิดขึ้นได้จริง จึงต้องการการจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา AI อย่างเต็มศักยภาพ

4. กลไกการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบ การจัดซื้อจัดจ้างยังเป็นอุปสรรคสำคัญเนื่องจากมีระบบที่กระจัดกระจายและกฎระเบียบซ้ำซ้อน ส่งผลให้การลงทุนในโครงการ AI ของแต่ละหน่วยงานขาดประสิทธิภาพและเกิดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน

แนวทางการทำงานร่วมกับ AI อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่นำไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง ภาครัฐและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการโดยยึดหลักแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในเชิงระบบเชิงลึกและการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ ทั้งนี้ การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ควบคู่ไปกับการลงทุนในด้านการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะความสามารถของบุคลากร ย่อมส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานไม่เพียงแต่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับความก้าวหน้าที่สามารถคงอยู่อย่างยั่งยืนในระยะยาว สำหรับแนวทางการทำงานร่วมกับ AI อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม มีดังนี้

1. การสร้างบุคลากร AI มุ่งพัฒนาทักษะด้าน Hard Skill และ Soft Skill ให้กับบุคลากรในปัจจุบัน ผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนความสามารถ (Reskill) โดยทักษะด้าน Hard Skill ครอบคลุมวิทยาการข้อมูล (Data Science) ส่วน Soft Skill เน้นการสร้างสรค์นวัตกรรมในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความร่วมมือร่วมกันระหว่างทีมงาน ควบคู่ไปกับการเพิ่มทักษะด้านการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรควรได้รับการฝึกฝนให้พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ เพื่อลดช่องว่างของศักยภาพระหว่างบุคคลกับระบบ AI ที่กำลังเติบโต

2. การจัดการข้อมูลและธรรมาภิบาล หน่วยงานของรัฐควรมุ่งเน้นการพัฒนาชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างระบบต่างๆ

ให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจำเป็นต้องวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการข้อมูลอย่างชัดเจน ครอบคลุมทุกกระบวนการ พร้อมให้ความสำคัญสูงสุดต่อการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy) เพื่อสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจในระบบจัดการข้อมูล

3. การกำกับดูแลและนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงควรสร้างกรอบนโยบายและวางแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ โดยเน้นการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนและจัดลำดับความสำคัญในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และจำเป็นต้องตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องของการนำ AI ไปปรับใช้ในบริบทการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรและความต้องการจริง

การเตรียมความพร้อมนักศึกษาสู่การทำงานภาครัฐในยุค AI

ในยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) กำลังก้าวขึ้นมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาภาครัฐ การเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รปศ.) จึงไม่ควรจำกัดเพียงการเรียนรู้ทักษะด้านเทคนิค แต่ควรเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์การบริหารงานภาครัฐเข้ากับการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ

นักศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนมุมมองต่อ AI โดยไม่เห็นว่าเป็นเพียงสิ่งที่มาแทนที่มนุษย์ แต่เป็นเครื่องมือทรงพลังที่ช่วยเพิ่มศักยภาพให้สามารถบรรลุเป้าหมายในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งก็คือการให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ และยังต้องสามารถนำ AI มาประยุกต์ใช้งานได้โดยยึดหลักการบริหารงานภาครัฐ เช่น หลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ เป็นต้น รวมทั้งยึดมั่นในผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

ดังนั้น เพื่อสร้างนักปกครองรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในการชี้นำการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม แทนที่จะปล่อยให้เทคโนโลยีเป็นผู้ชี้นำ นักศึกษาควรเสริมสร้างทักษะและเตรียมความพร้อมใน 6 ด้านสำคัญ ซึ่งจะเป็พื้นฐานของความสำเร็จในยุคดิจิทัล

1. การยึดมั่นในสมรรถนะหลักทางรัฐประศาสนศาสตร์ ก่อนที่นักศึกษาจะสามารถใช้เครื่องมือ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาจำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้ที่มั่นคงในศาสตร์ที่ตนเองศึกษา โดยเฉพาะความเข้าใจในบริบทของภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยความรู้เท่าทันโครงสร้างองค์กร กฎหมายมหาชน และกระบวนการวางนโยบายสาธารณะ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะการวิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อตรวจสอบและประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ โดย AI ควรถูกมองเป็นเครื่องมือช่วยเสริมการวิเคราะห์มากกว่าที่จะพึ่งพาทั้งหมด และที่สำคัญยิ่งคือการมีจิตสำนึกในการบริการสาธารณะ ที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความยุติธรรม ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นแนวทางสำคัญในการ

ควบคุมและป้องกันการเกิดหรือสนับสนุนอคติ (Bias) ในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเป็นธรรมและมีคุณธรรม

2. ความรู้เท่าทันดิจิทัลและข้อมูล เนื่องจาก AI ทำงานโดยอาศัย "ข้อมูล" เป็นปัจจัยสำคัญ นักศึกษาสาขารัฐประศาสนศาสตร์ในยุคปัจจุบันจึงต้องพัฒนาทักษะด้านการจัดการข้อมูล เพื่อให้เข้าใจกระบวนการรวบรวม จัดเก็บ และรักษาความปลอดภัยของข้อมูลภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังจำเป็นต้องมีความสามารถด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถอ่านและแปลผลข้อมูลที่ระบบ AI ประมวลผลออกมาได้อย่างถูกต้องในเบื้องต้น ทักษะเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเข้าใจระบบนิเวศดิจิทัล ซึ่งนักศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายที่ภาครัฐนำมาใช้ ไม่เพียงแต่ AI แต่ยังรวมถึงระบบ Big Data และ Cloud Computing ที่ทำงานสอดคล้องประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการทำงานร่วมกับ AI นักศึกษาควรปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานจากบทบาท "ผู้ปฏิบัติงาน" ที่เน้นทำตามขั้นตอน มาเป็น "ผู้จัดการ AI" ซึ่งมีความสามารถในการควบคุมและสั่งการเทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่ ทักษะสำคัญที่จำเป็นในบทบาทนี้คือการออกแบบคำสั่ง (Prompt Engineering) โดยเน้นเรียนรู้การตั้งคำถามหรือสร้างชุดคำสั่งที่มีความชัดเจน เพื่อให้ AI โดยเฉพาะ Generative AI สามารถช่วยในการค้นหาข้อมูล เขียนเอกสาร สรุปผลการประชุม หรือวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เครื่องมือต่าง ๆ โดยเลือกใช้งาน AI แต่ละประเภทให้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การนำ RPA (Robotic Process Automation) มาใช้จัดการเอกสารที่มีลักษณะซ้ำซ้อน หรือการนำ Chatbot มาใช้เพื่อให้บริการข้อมูลเบื้องต้นแก่ประชาชน

4. การคิดเชิงวิพากษ์และการใช้วิจารณญาณ แม้ว่า AI จะมีความสามารถโดดเด่นในการประมวลผลข้อมูล แต่ก็ยังขาดมิติของวิจารณญาณในแบบมนุษย์อย่างแท้จริง ดังนั้น นักศึกษาจึงไม่ควรเชื่อถือผลลัพธ์ที่ AI นำเสนอในทันที แต่ควรพัฒนาทักษะการตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบ ด้วยการตั้งคำถามต่อข้อมูลที่ได้รับ วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา และพิจารณาว่ามีอคติใดแฝงอยู่ในข้อมูลหรือไม่ นอกจากนี้ ทักษะสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้คือการตัดสินใจโดยคำนึงถึงจริยธรรม เนื่องจาก AI อาจให้คำตอบที่เหมาะสมที่สุดทางด้านเทคนิค แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุดในบริบทของสังคมเสมอ นักศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิจารณญาณเชิงจริยธรรมและความเข้าใจในสังคมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายอย่างรอบด้าน

5. ทักษะด้านมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาทำหน้าที่แทนมนุษย์ในงานที่ต้องการความซ้ำซ้อน ทักษะที่ AI ไม่สามารถแทนที่ได้ กลับกลายเป็นสิ่งสำคัญยิ่งขึ้นกว่าเดิม หนึ่งในนั้นคือความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้าใจตนเองและผู้อื่น การทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้บริการที่เปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เพื่อสร้างการเชื่อมโยงที่มีคุณค่า ขณะเดียวกัน ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ก็มีความจำเป็น โดยเฉพาะในการคิดค้นนวัตกรรมและวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่อยู่นอกขอบเขตข้อมูลหรือกรอบกติกาที่ AI ถูกกำหนดขึ้น และแม้ว่า AI จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการทำงาน การขับเคลื่อนงานโดยเฉพาะในภาครัฐยังคงต้องอาศัยทักษะการสื่อสาร และการร่วมมือระหว่างมนุษย์ ซึ่งยังคงเป็นหัวใจหลักของการทำงานที่มีประสิทธิผล

6. ความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี AI ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่ได้รับในวันนี้อาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการในอนาคตได้ในเวลาไม่กี่ปีข้างหน้า ดังนั้น ทักษะที่สำคัญที่สุด จึงกลายเป็นความสามารถในการเรียนรู้ (Learnability) ซึ่งหมายถึงการมีความกระตือรือร้นที่จะทำความเข้าใจและใช้งานเครื่องมือใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมถึงการเตรียมพร้อมในการปรับเปลี่ยนทักษะและกระบวนการทำงาน (Reskill) เพื่อให้สามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปและข้อเสนอแนะ

ปัญญาประดิษฐ์ถือเป็นหนึ่งในเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการในภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทที่ทันสมัย โดยเทคโนโลยีนี้ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เสริมสร้างมาตรฐานที่ชัดเจน อีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนในรูปแบบอันแปลกใหม่และมีประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม การมุ่งสู่ความสำเร็จในแนวทางของ “รัฐบาลดิจิทัล” และการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างยั่งยืน ไม่อาจอาศัยเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียว หัวใจสำคัญยังคงอยู่ที่การปรับตัวของบุคลากร และการบริหารจัดการเชิงโครงสร้างในองค์กรภาครัฐอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

สำหรับนักศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ในฐานะบุคลากรสำคัญของภาครัฐในอนาคต การเตรียมความพร้อมทางวิชาชีพจะต้องมีความลึกซึ้งและซับซ้อนมากกว่า การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือหรือระบบดิจิทัล โดยการรวมองค์ความรู้ทางการบริหารเข้ากับเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องสร้างรากฐานที่มั่นคงในสมรรถนะหลักด้านรัฐประศาสนศาสตร์ อาทิ จิตสำนึกต่อสาธารณะ ความเข้าใจเชิงลึก

ในกระบวนการนโยบาย และความสามารถในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดเพื่อบริหารจัดการปัญหาที่ซับซ้อนของสังคมร่วมสมัย

บทบาทของนักศึกษาจะเปลี่ยนแปลงจากสถานะ "ผู้ปฏิบัติงาน" สู่ "ผู้จัดการระบบ" และ "นักวางยุทธศาสตร์" ซึ่งต้องมีศักยภาพในการทำงานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ โดยการตั้งคำถามที่เฉียบคม ออกแบบคำสั่งเพื่อใช้งานระบบอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกันนั้นยังต้องใช้ความสามารถด้านการคิดเชิงวิพากษ์และวิจารณ์ญาณในการวิเคราะห์ ตลอดจนตรวจสอบผลลัพธ์จากระบบเพื่อให้มั่นใจว่าการตัดสินใจนั้นมีจริยธรรมและสะท้อนความเป็นธรรมต่อทุกกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ

ในบริบทที่ปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทแทนที่งานประจำ ทักษะด้านมนุษยชาติ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร และความเห็นอกเห็นใจ จะมีคุณค่าและความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นสิ่งที่ไม่สามารถถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้ นักศึกษาสาขารัฐประศาสนศาสตร์จึงต้องพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีความรับผิดชอบและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างระบบราชการไทยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ มีความเป็นธรรม และบรรลุถึงความยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์ฐณินญา นฤโฆษกิตติกิริติ วสันต์ เกิดสวัสดิ์ และสหพัฒน์ หอมจันทร์. (2567). ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในยุคปัญญาประดิษฐ์. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา*. 3(2), 31 – 50. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JIREI/article/view/4327/3150>
- กฤษณา หมูหมื่นศรี. (2568). นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์. *วารสารสหวิทยาการบริหารจัดการศาสตร์*, 1(1), 15 – 28. <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/jims/article/view/1423/1195>
- โชติวรินทร์ ชัชชัยยากิตต์. (2564). การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในสถานการณ์ปัจจุบัน, *วารสาร มจร เลย์ปริทัศน์*. 2(3), 175 – 189. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/MCUL/article/view/257214/173564>
- อึ้งชัย หนูนุกัถิ และศิวิลย์ สิริโรจน์บริรักษ์. (2563). ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) กับจุดเปลี่ยนของสังคมในอนาคต. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 12(2), 31 – 44. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ndsijournal/article/view/251703/172226>
- นิตยา ทวีชีพ. (2567) เทคโนโลยี AI กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(3), 365 – 375. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/268914/181867>
- ประจักษ์ บุญยัง. (ม.ป.ป). *ภาครัฐกับการปรับตัวในยุค AI และ Big Data*. [PowerPoint slides]. SlideShare. <https://www.nstda.or.th/nac/2022/wp-content/uploads/2022/04/b1-29p-07-02.pdf>
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2568). การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา*, 1(1), 14 – 26. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jame/article/view/1916/1509>
- ศิโรตม์ ภาคสุวรรณ. (2564). บทบาทของประเทศไทยในการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 26(1), 137 – 145. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/article/view/252691/171179>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). *AI in Government Services ปัญญาประดิษฐ์ในการบริการภาครัฐ*.

<https://www.etda.or.th/getattachment/bb938d1a-6dd4-4407-bd87-d026773eda89/AI-in-Government-Services.aspx>

อัญชลี จวงจันทร์. (2566). เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับการบริหารงานภาครัฐ. *วิจัยปริทัศน์*, 4(40), 1 – 18. <https://odl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/618167>

รูปแบบและวิธีการเขียนบทความ

วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน

Journal of Research and Development, Community Development Department

วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน เป็นวารสารวิชาการที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์วารสารวิชาการระดับชาติที่เผยแพร่ผลงาน บทความวิจัย (Research Articles) และบทความวิชาการ (Academic Article) ที่จัดพิมพ์เผยแพร่ โดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีผลงานวิชาการจากคณาจารย์ นักศึกษา นักวิชาการ ประกอบด้วยผลงานของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนและภายนอกหน่วยงาน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ (Peer Review) จำนวน 3 ท่านเป็นผู้ประเมินเพื่อพิจารณาคุณค่าและความถูกต้องของผลงานตามหลักวิชาการ มีการกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม - มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม)

วัตถุประสงค์ของวารสาร

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในกรมการพัฒนาชุมชน และภายนอกหน่วยงาน
3. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ขอบเขตของวารสาร

วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน เปิดรับผลงานด้านต่าง ๆ

- ด้านพัฒนาชุมชน
- ด้านความเข้มแข็งของชุมชน
- ด้านการยกระดับเศรษฐกิจฐานราก
- ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
- ด้านการบริหารจัดการองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคไม่แสวงหากำไร
- ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ด้านนโยบายสาธารณะในประเด็นต่าง ๆ

- ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ

ภาษาที่รับตีพิมพ์ ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ

1. ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

1.1 บทความวิจัย (Research Article) หมายถึง บทความที่นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ ทั้งในด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มากขึ้นกว่าเดิม โดยบทความวิจัยมีลักษณะเด่นตรงที่เป็นการนำเสนอปัญหาที่ผู้เขียนได้ศึกษาหรือประเด็นที่ต้องการคำตอบ มีการกำหนดกรอบแนวคิด อ้างอิงแนวคิดทฤษฎี ภาววิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบพร้อมทั้งสรุปปัญหาได้อย่างชัดเจน เป็นการสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการ ต่อไป

1.2 บทความวิชาการ (Academic Article) หมายถึง บทความหรืองานเขียนซึ่งมีการทบทวนวรรณกรรม และสำรวจองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิพากษ์ และสรุปผลในประเด็นที่ศึกษา

2. การส่งผลงานตีพิมพ์

ผู้นิพนธ์ต้องส่งผลงานในระบบ Online Submission ของวารสาร “วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน” โดยส่งต้นฉบับของท่านได้ที่ <https://so11.tci-thaijo.org/index.php/cdd>

***หมายเหตุ:** ผู้ใช้งานใหม่ ต้องลงทะเบียน (Register) ข้อมูลของท่านกับระบบฯ ก่อนจึงจะสามารถ Log in และส่งผลงานได้

3. รูปแบบการตีพิมพ์

วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน จะตีพิมพ์ผลงานในรูปแบบตีพิมพ์ (Print) และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Online) โดยสามารถดาวน์โหลด Template ต้นฉบับ ได้ที่นี่

https://drive.google.com/drive/folders/1Yv46s_hVR4r8D54jJTrVdxKkpA-aWu7?usp=drive_link

4. กำหนดการตีพิมพ์

2 ฉบับต่อปี ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนมิถุนายน – ธันวาคม

5. กระบวนการประเมินบทความ

- บทความทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขา อย่างน้อย 3 ท่าน (Peer Review) จากหลากหลายสถาบันและความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ

6. ลิขสิทธิ์ของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

- ข้อเขียน ทรรศนะ และความคิดเห็นในบทความต่าง ๆ เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือเป็นความรับผิดชอบแต่อย่างใดของกองบรรณาธิการวารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน(ซึ่งหมายรวมถึง บรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิในกองบรรณาธิการ หรือ บรรณาธิการรับเชิญ)และกองบรรณาธิการวารสารฯ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป หากมีประเด็นทางกฎหมายเกี่ยวกับเนื้อหาผู้นิพนธ์จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

- กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตัดทอน/ปรับแก้ถ้อยคำบางประการ เพื่อความเหมาะสม

- วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชน อนุญาตให้สามารถนำไฟล์บทความไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่ต่อได้ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขสัญญาอนุญาต CC Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) โดยต้องแสดงที่มาจกวารสาร ไม่ใช่เพื่อการค้า ห้ามแก้ไขดัดแปลง

- การนำเนื้อหา ข้อความหรือข้อคิดเห็น รูปภาพ ตาราง ของบทความไปจัดพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการวารสารฯ ก่อนตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พุทธศักราช 2537

7. การเตรียมต้นฉบับ

7.1 บทความวิจัย (Research Article)

1) การพิมพ์ ใช้ตัวอักษร TH Sarabun New หรือ TH Sarabun PSK ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เว้น บทความภาษาอังกฤษ อาจใช้ Times New Roman โดยอนุโลมได้ ในส่วนของหัวข้อเรื่อง ใช้ขนาดตัวอักษร 18 ตัวหนา และในส่วนของเนื้อหา ใช้ขนาดตัวอักษร 16 ตัวปกติ กระดาษขนาด A4 เว้นทั้ง 4 ด้าน 1 นิ้ว (2.5 ซม.) ระยะห่างระหว่างบรรทัดแบบ Single Line Space โดยความยาวของต้นฉบับ รวมทุกรายการ (ชื่อเรื่อง - เอกสารอ้างอิง ตาราง และรูปภาพ) จำนวนไม่เกิน 20 หน้า พร้อมระบุเลขหน้ากำกับทุกหน้า

2) **ชื่อเรื่อง (Title)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรกระชับและตรงกับเนื้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 18 ตัวหนาอยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ

3) **ชื่อผู้เขียน (Authors)** ให้ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม ขนาดตัวอักษร 14 ตัวปกติจัดชิดขอบขวาอยู่ถัดลงมาจากชื่อเรื่อง

4) **ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงานของผู้เขียน** ให้พิมพ์เครื่องหมายดอกจันตัวเล็กและตามด้วยตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงานของผู้เขียน ขนาดตัวอักษร 14 ตัวปกติชิดขอบซ้ายด้านล่างสุดของกระดาษในหน้าที่ 1

5) **บทคัดย่อ (Abstract)** จะต้องมีย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 250 คำ ขนาดตัวอักษร 14 ตัวปกติ

6) **คำสำคัญ (Keywords)** ต้องมีคำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษาไม่เกิน 3 - 5 คำ

7) **เนื้อเรื่อง (Text)** ประกอบด้วย บทนำ เนื้อหา และบทสรุป หากมีภาพประกอบกราฟ หรือตาราง ให้ใส่ประกอบไว้ในเนื้อเรื่อง ต้องมีชื่อและเลขกำกับภาพ กราฟ ตาราง ตัวอักษรที่ปรากฏในภาพกราฟ ตารางต้องเป็นตัวอักษรชนิดเดียวกับที่ใช้ในบทความ และมีความมีความชัดเจน ความยาวของเรื่อง รวมภาพ ตาราง ไม่ควรเกิน 20 หน้า เนื้อหาภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจ ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อนเนื้อหาต้องเรียงลำดับดังนี้

(7.1) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้และหลักฐานต่าง ๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

(7.2) วัตถุประสงค์ (Objective) ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

(7.3) การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) กล่าวถึงสรุปการค้นคว้า ศึกษา รวบรวม ประมวลผลงานทางวิชาการ เช่น ผลงานวิจัย บทความ เอกสารทางวิชาการ และตำราที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหรือประเด็นที่ทำการวิจัย

(7.4) ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

(7.5) ผลการวิจัย (Results) ให้นำเสนอในรูปแบบของตารางแสดงผล และรูปภาพ โดยสรุปหลังจากการวิเคราะห์ทางสถิติแล้วไม่จำเป็นต้องแสดงวิธีการวิเคราะห์

ทางสถิติ ทั้งนี้คำอธิบายและรายละเอียดต่าง ๆ ของตารางและรูปภาพต้องมีความชัดเจน กระชับ และมีหมายเลขกำกับด้านล่างของภาพ หรือตาราง

(7.6) การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใดและควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบกับผลการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ประโยชน์ และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต หรือวิจารณ์ (Discussion) เป็นการอภิปรายผลจากข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการทดลองของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษาเสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

8) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) เป็นการแนะแนวการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

9) กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement) เพื่อแสดงความขอบคุณแก่ผู้ให้ทุนวิจัยหรือผู้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการวิจัย

10) เอกสารอ้างอิงใช้ระบบ (Name-year Reference) โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงตามมาตรฐานสากลมีรูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสารหนังสือหรือแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ตก็ได้ทั้งนี้ผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมดในการตีพิมพ์บทความ

การอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหาใช้ระบบนาม-ปี (Name-year Reference)

1.1 (ผู้แต่ง, ปีพิมพ์, เลขหน้า) การอ้างอิงแบบนี้จะเขียนไว้ท้าย

ข้อความที่ต้องการอ้างอิง

ตัวอย่าง (สุกัณดา วงศ์วีระชัย, 2566, น. 82-83)

ในกรณีไม่ปรากฏเลขหน้าให้ใส่เพียงชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์

(สุกัณดา วงศ์วีระชัย, 2566)

1.2 ผู้แต่ง (ปีพิมพ์) ในกรณีที่ระบุชื่อผู้แต่งไว้ในเนื้อหาแล้ว ไม่ต้องระบุไว้ในวงเล็บอีกครั้งหนึ่ง เช่น ชื่นฤทัย วรวรรณ (2566) ได้กล่าวถึง.....

2. การอ้างอิงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีรูปแบบการเขียน ดังนี้

(ชื่อผู้ให้ข้อมูล, สัมภาษณ์, วันเดือนปีที่สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านความคิด ตัดสินใจ และการวางแผน ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น (อุษามณี วงศ์สวัสดิ์, สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2566)

7.2 บทความวิชาการ (Academic Article)

1) **การพิมพ์** ใช้ตัวอักษร TH Sarabun New หรือ TH Sarabun PSK ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เว้น บทความภาษาอังกฤษ อาจใช้ Times New Roman โดยอนุโลมได้ ในส่วนของหัวข้อเรื่อง ใช้ขนาดตัวอักษร 18 ตัวหนา และในส่วนของเนื้อหา ใช้ขนาดตัวอักษร 16 ตัวปกติ กระดาษขนาด A4 เว้นทั้ง 4 ด้าน 1 นิ้ว (2.5 ซม.) ระยะห่างระหว่างบรรทัดแบบ Single Line Space โดยความยาวของต้นฉบับ รวมทุกรายการ (ชื่อเรื่อง - เอกสารอ้างอิง ตาราง และรูปภาพ) จำนวนไม่เกิน 20 หน้า พร้อมระบุเลขหน้ากำกับทุกหน้า

2) **ชื่อเรื่อง (Title)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรกระชับและตรงกับเนื้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 18 ตัวหนาอยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ

3) **ชื่อผู้เขียน (Authors)** ให้ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม ขนาดตัวอักษร 14 ตัวปกติจัดชิดขอบขวาอยู่ถัดลงมาจากชื่อเรื่อง

4) **ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงานของผู้เขียน** ให้พิมพ์ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงานของผู้เขียน ขนาดตัวอักษร 14

5) **บทคัดย่อ (Abstract)** จะต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 250 คำขนาดตัวอักษร 14 ตัวปกติ

6) **คำสำคัญ (Keywords)** ต้องมีคำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใ้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษาไม่เกิน 3 - 5 คำ

7) **บทนำ** เขียนอธิบายประเด็นหลักของเนื้อหาที่จะเขียน ปรากฏการณ์ที่น่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูล งานวิจัยที่ดีพิมพ์/หนังสือ/บทความวิชาการ เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

8) **เนื้อหา** อธิบายเขียนควรอธิบายถึงการสืบค้นเนื้อหาเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบ

ความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย โดยเขียนสรุปเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอา ทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

9) สรุปองค์ความรู้ สิ่งที่ได้จากการศึกษา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยให้เห็นว่าผลงานดังกล่าวได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างไร ใครคือผู้ใช้ และมีกระบวนการ ผลักดัน ผลงานดังกล่าวสู่การใช้ประโยชน์ทั้งเชิงนโยบาย เชิงพาณิชย์ และเชิงสาธารณะ อย่างไร

(9.1) องค์ความรู้/นวัตกรรมจากการศึกษาควรเขียน องค์ความรู้/ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการวิจัย ผลการวิจัยอย่างกระชับและชัดเจนให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ตั้งแต่ต้น โดยสามารถนำเสนอในรูปแบบที่ทำให้ผู้อ่านเข้าใจง่าย เช่น ตาราง กราฟ แผนภาพ รูปภาพหรือคำบรรยาย เป็นต้น

(9.2) การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ เขียนวิธีการขยายผล การศึกษา หรือการถ่ายทอดเพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่วงการ ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ หรือข้อเสนอเชิงนโยบาย

10) เอกสารอ้างอิงใช้ระบบ (Name-year Reference) โดยใช้รูปแบบ การอ้างอิงตามมาตรฐานสากลมีรูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็น วารสารหนังสือหรือแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ตก็ได้ทั้งนี้ผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้อง ของเอกสารอ้างอิงทั้งหมดในการตีพิมพ์บทความ

หลักเบื้องต้นในการอ้างอิงข้อมูลแต่ละส่วน

1. ผู้แต่ง

1.1) ผู้แต่งคนไทย: ลงชื่อต้นและนามสกุล ไม่ต้องระบุคำนำหน้านามที่ แสดงเพศ ตำแหน่งทางวิชาชีพ การศึกษา บรรดาศักดิ์

1.2) ผู้แต่งชาวต่างชาติ: ใช้ชื่อสกุลเท่านั้น

1.3) ผู้แต่ง 2 คน : ภาษาไทยคั่นด้วย "และ" ภาษาอังกฤษคั่นด้วย "&"

1.4) ผู้แต่ง 3-20 คน : ลงชื่อผู้แต่งทุกคนคั่นแต่ละคนด้วย "," ก่อนคน สุดท้ายคั่นด้วย "และ" สำหรับภาษาไทยหรือ "&" สำหรับภาษาอังกฤษ

*สำหรับการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาที่มีผู้แต่งมากกว่า 3 คน ให้ลงชื่อ ผู้แต่งคนที่ 1 และตามด้วย “และคณะ” สำหรับภาษาไทย หรือ “et al.” สำหรับ ภาษาอังกฤษ

1.5) ผู้แต่งเป็นชื่อหน่วยงาน ให้ใช้ชื่อหน่วยงานเต็มเป็นผู้แต่ง ไม่ลงชื่อ หน่วยงานย่อ

หมายเหตุ: รายการที่อ้างอิงในเนื้อหา ต้องปรากฏในรายการบรรณานุกรมเสมอ

2. ปีพิมพ์

ระบุปีพิมพ์ตามที่ปรากฏ หากไม่ปรากฏปีพิมพ์สำหรับภาษาไทยใช้ “ม.ป.ป.” (ไม่ปรากฏปีพิมพ์) “n.d.” (no date) สำหรับภาษาอังกฤษ

3. บรรณานุกรม (Bibliography)

- การเขียนบรรณานุกรมใช้รูปแบบของ APA (American Psychology Association) เวอร์ชัน 7 (APA 7th) ดังตัวอย่างตามชนิดของเอกสารดังนี้

3.1 หนังสือ

ชื่อ สกุล./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์)./สำนักพิมพ์หรือผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

3.2 บทความวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่),/เลขหน้า.

ตัวอย่าง จิราวรรณ สมหวัง. (2561). การพัฒนาศักยภาพแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการใช้อุปทานสินค้า
เกษตรปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดลพบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 11(2), 63 - 75.

3.3 บทความวารสารอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่),/เลขหน้า./URL

ตัวอย่าง พิเชษฐ์ พลพิชิต และชลภัสส์ วงษ์ประเสริฐ. (2560). วัฒนธรรมสารสนเทศสุขภาพใน
ชุมชนชนบทไทย. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 10(2), 63-77.
<http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jlis/article/view/9957>

3.4 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์

เจ้าของผลงาน./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์)./สำนักพิมพ์หรือผู้จัดพิมพ์./ URL

ตัวอย่าง กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). *แนวทางการดำเนินงาน ศูนย์เรียนรู้โคก หนอง นา พัฒนาชุมชน*.

ส่วนคำที่ขึ้นต้นด้วยพยัญชนะตัวเดียวกัน เรียงลำดับตามรูปสระ ดังนี้

อะ อัว อัวะ อำ อำ อี อี อู อู เอะ เอ เอื้อ เอื้อ เอ็น เอีย เอียะ เอื้อ เอื้อะ แอ แอะ โอะ
โอ โอ โอ

*หมายเหตุ: หากการเขียนบรรณานุกรมขึ้นบรรทัดใหม่ เว้นไป 7 เคาะ

