

วารสารสหวิทยาการวิจัย และนวัตกรรมการศึกษา

JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY RESEARCH AND EDUCATIONAL INNOVATION

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2569
VOL.5 NO.1 JANUARY - JUNE 2026

อาจารย์ ดร.กนต์ฐมณีนญา นฤไชษภิตติภีรติ
บรรณาธิการ



วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา

Journal of Interdisciplinary Research and Educational Innovation

ISSN 2821-9791 (Online)

เล่มที่ 8 ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2569) Vol. 5 No. 1 (January – June 2026)

เจ้าของ

ศูนย์วิทยาพัฒนา

บริษัท วิทยาพัฒนา จำกัด

ข้อมูลการติดต่อ เลขที่ 52/8 หมู่ที่ 5 ตำบลเขาค่าย อำเภอเสวี จังหวัดชุมพร 86130

E-mail: jirei.journal@gmail.com

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.กัณฑ์ฐมนิญา นฤโฆษิตศิริ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ สักวาระนที

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รองศาสตราจารย์ ดร.นิศากร สักวาระนที

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล อังคนานนท์

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทรานิษฐ์ พรหมสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทรพงษ์ ยิ่งดำนุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศราวุธ ศรียา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมจิตต์ ขจรภัย ลาร์เซ็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เป้าเงิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ฝาลี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อาจารย์ ดร.อนวัทย์ ฝาลี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

พันตำรวจตรี ดร.สฤณี สายสวาท

นักวิชาการอิสระ

อาจารย์ ดร.ยรรยงค์ พานเพ็ง
อาจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ โพธิ์ไทรย์
อาจารย์ ดร.ชัชวาลย์ สิงหาทอง
อาจารย์ ดร.ตริยพล โฉมใสว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมการศึกษาในศาสตร์หลากหลายแขนงและเผยแพร่ผลงานวิชาการ บทความวิจัยและบทความวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา คณาจารย์ นักวิจัยและนิสิต นักศึกษา ในด้านสหวิทยาการต่าง ๆ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านศาสนา ปรัชญา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ สาขาการศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ศึกษา คณิตศาสตร์ศึกษา การพัฒนาหลักสูตร เทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กำหนดการเผยแพร่ 2 ฉบับ (ปี 2565)

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ภายใน 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ภายใน 30 ธันวาคม)

กระบวนการพิจารณาบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารมีกระบวนการพิจารณาบทความโดยการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์อย่างน้อย 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double-blind peer review) โดยผู้ประเมินบทความ (Reviewer) ไม่ทราบชื่อผู้แต่ง (Author) ผู้แต่ง (Author) ไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน (Reviewer) และผู้ประเมินไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้แต่ง รวมทั้งได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์

บทความที่ส่งมาขอเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และจะต้องจัดพิมพ์บทความตามรูปแบบ (Template) ที่วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษากำหนดเท่านั้น ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงด้วยทุกครั้ง

ความคิดเห็นหรือทรรศนะของผู้เขียนบทความ ถือว่าเป็นความคิดเห็นของผู้เขียน เป็นความรับผิดชอบ
ของผู้เขียนบทความนั้นและไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของบรรณาธิการ บรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย
เสมอไป



บทความวิชาการ

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า: รูปแบบของภาวะผู้นำในยุคปัญญาประดิษฐ์

1

Value-added Leadership: Model of leadership in the age of artificial intelligence.

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง และ ปณิธิภัทร์ พรหมประสาธน์

Somchai Thepsaeng, Utchariya Thepsaeng, and Panithiphat Promprasath

บทความวิจัย

การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วม

17

ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

Participatory Accident Safety Management for Secondary School Students
in Mueang District, Chonburi Province

ศราวุธ มะณีม่วง และ สหพัฒน์ หอมจันทร์

Sarawut Maneemuang and Sahaphat Homjan



ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า: รูปแบบของภาวะผู้นำในยุคปัญญาประดิษฐ์

Value-added Leadership: Model of leadership in the age of artificial intelligence.

สมชาย เทพแสง^{1,*}, อัจฉริยา เทพแสง¹ และ ปณิธิภรณ์ พรหมประสาธน์²

Somchai Thepsaeng^{1,*}, Utchariya Thepsaeng¹, and Panithiphat Promprasath²

¹นักวิจัยอิสระ

²สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

*Corresponding Author E-mail Address: somchai17@hotmail.com

Received February 6, 2026; Revised May 1, 2026; Accepted May 18, 2026

บทคัดย่อ

ในยุคปัญญาประดิษฐ์ที่ผู้นำองค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งด้านการจัดการ การดำเนินงาน การผลิตหรือการบริการ จำเป็นต้องมีหลักยึดถือทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าจึงนับว่ามีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจและความรักดี สร้างวัฒนธรรมแห่งความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ซึ่งนำไปสู่ความภักดีที่แข็งแกร่งขึ้น สร้างแรงบันดาลใจและสร้างความผูกพันต่อบุคลากรทำให้ทีมมีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยให้ผู้นำและทีมสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมและมั่นใจ ความชัดเจนนี้ช่วยลดความสับสนและความไม่สอดคล้องกัน การบริหารงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย โดยที่ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ผู้นำนำ AI มาใช้ในการบริหารจัดการและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ AI ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การบริหารงานเน้นผลผลิตที่มีคุณภาพ และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า; รูปแบบ; ยุคปัญญาประดิษฐ์

Abstract

It is essential to uphold ethical and moral principles to prevent problems arising within the organization in the age of artificial intelligence where organizational leaders widely utilize technology in management, operations, production, and services. Value-added leadership is therefore crucial for organizations to build trust and loyalty, creating a culture of credibility and trustworthiness which leads to stronger loyalty, inspiring and building engagement among personnel, fostering shared team goals, and enabling leaders and teams to make ethical and confident decisions. This clarity helps reduce confusion and inconsistencies, leading to successful management and goal achievement. Value-added leadership encompasses a vision where leaders integrate AI into management and encourage personnel to use AI to improve work processes in order to achieve efficiency, inspiring personnel to achieve their full potential, implementing effective communication, promoting a culture of trust, quality-based management and the importance of human resource awareness.

Keywords: Value-added Leadership; Model; The age of artificial intelligencecompetencies

1. ภูมิหลังและความเป็นมา

เนื่องจากความต้องการของสังคมทั่วโลกมีความต้องการมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบกำลังเพิ่มสูงขึ้น การทำความเข้าใจถึงความเกี่ยวข้องของแนวทางการเป็นผู้นำที่เน้นคุณค่าของมนุษย์ จึงมีความเร่งด่วนมากขึ้น แม้ว่าทฤษฎีการเป็นผู้นำหลายทฤษฎีจะให้มุมมองที่เป็นประโยชน์ในการนำผู้นำที่เน้นคุณค่าไปใช้ แต่ผลงานเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มุ่งเน้นการศึกษาความเกี่ยวข้องจากมุมมองข้ามชาติยังมีอยู่น้อยมาก เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำในขอบเขตการทำงานที่แตกต่างกัน (Busch & Murdock. 2014) ผู้นำควรมีศักยภาพที่จะเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมและทรงประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการเร่งด่วนบางประการที่บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานกำลังแสดงออก ความล้มเหลวในการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมครั้งใหญ่ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 และต้นศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดความต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน นักวิชาการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่างๆ ให้มีการใช้แนวทางการเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณค่ามากขึ้น (Copel, 2014; Onyalla, 2018) ความต้องการเหล่านี้เป็นปฏิกิริยาโดยตรงต่อความล้มเหลวในการเป็นผู้นำจำนวนมากในแวดวงการเมือง ธุรกิจ และสังคม การเป็นผู้นำและการบริหารจัดการที่ไร้จริยธรรมถูกมองว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานบางประการที่ทำให้เศรษฐกิจอ่อนแอและความไม่มั่นคงทางการเมือง ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับความล้มเหลวของผู้นำทางการเมืองและองค์กรทั่วโลก (Modaf, 2014) เห็นได้ชัดว่า การเรียกร้องให้มีรูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่าง

ออกไปนี้ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า แนวทางของผู้นำจะสามารถลดทอนความท้าทายที่เป็นสาเหตุของความล้มเหลวในการเป็นผู้นำในองค์กรและรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้มีการเน้นย้ำเรื่องจริยธรรมและศีลธรรมในตัวผู้นำ (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May, 2004)

ทฤษฎีภาวะผู้นำจำนวนมากที่เกิดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 และต้นศตวรรษที่ 21 เป็นความพยายามที่จะยับยั้งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ผิดจริยธรรม รวมถึงทฤษฎีที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ ทฤษฎีเหล่านี้ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบรับใช้ ภาวะผู้นำแบบดูแล ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำที่แท้จริง และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งถือว่ามีมิติที่อิงตามค่านิยม (Prilleltensky, 2000) การเรียกร้องให้มีภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่ามากขึ้น โดยต้องการผู้นำที่สามารถฟื้นฟู “ความหวัง ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ และเกียรติยศให้แก่ผู้นำและองค์กร” และ “มีชุดค่านิยม ศีลธรรม และจริยธรรมที่แข็งแกร่ง” (Copeland, 2014) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ “เหนือกว่าทางศีลธรรม” และดำเนินแนวทางการเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในค่านิยมด้านมนุษยธรรม (Janikian, 2026)

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า มีที่มาจากหลักการที่มีมานานหลายศตวรรษ โดยปรากฏอย่างเป็นทางการในวรรณกรรมด้านการจัดการสมัยใหม่ในช่วงทศวรรษ 1970-1990 เพื่อตอบสนองต่อเรื่องอื้อฉาวในองค์กรและความต้องการการจัดการที่มีจริยธรรมและมีเป้าหมาย แนวคิดนี้เน้นการเป็นผู้นำด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต การรับใช้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร ซึ่งมักครอบคลุมถึงรูปแบบภาวะผู้นำแบบรับใช้ ภาวะผู้นำที่แท้จริง และภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม (Maier, Tavanti, Bombard, Gentile & Bradford, 2015) ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่ามีความเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับวิวัฒนาการของหลักการจัดการและภูมิทัศน์โลก เมื่อองค์กรเติบโตและมีความซับซ้อนมากขึ้น ความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องปรับแนวทางของตนเพื่อจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในโลกที่เปลี่ยนแปลงไปจึงเด่นชัดมากขึ้น แนวคิดสำคัญในการวิวัฒนาการนี้ โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากแนวโน้มระดับโลกส่งผลกระทบต่องานรูปแบบและเนื้อหาของการจัดการ (O'Toole, 2008)

พื้นฐานทางทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่เป็นภาวะผู้นำที่สอดคล้องยุคปัญญาประดิษฐ์โดยเน้นมิติทางศีลธรรมผสมผสานกับการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ความเป็นตัวตนที่แท้จริง หลักการ และจริยธรรมของภาวะผู้นำ (Fry, 2003) โดยมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำภายในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จิตวิญญาณ การรับใช้ และการเปลี่ยนแปลง เน้นความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจำนวนทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นใหม่โดยยึดหลักคุณค่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ผู้นำที่ยึดมั่นในคุณค่าเพิ่มจะตัดสินใจโดยอิงจากความเชื่อหลักของตนเอง ในขณะที่องค์กรกำลังเผชิญกับประเด็นใหม่ๆ เช่น สุขภาพจิต ความยั่งยืน และความเท่าเทียม เป็นต้น ผู้นำที่มีจริยธรรมและยึดมั่นในคุณค่ามากกว่าผู้นำที่พูดจาโผงผางกำลังก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงสุด แต่ภาวะผู้นำที่ยึดมั่นในคุณค่าคืออะไรกันแน่ ถึงกลายเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในองค์กรสมัยใหม่

2.อะไรคือภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณค่า คือ รูปแบบการเป็นผู้นำที่สร้างขึ้นจากคุณค่าของทั้งผู้นำและทีมงาน โดยมีพื้นฐานมาจากปรัชญาที่ว่าผู้คนจะสร้างแรงจูงใจให้ตนเองผ่านการนำคุณค่าส่วนตัวไปใช้ในชีวิตประจำวัน องค์กรที่ยึดมั่นในชุดความเชื่อเดียวกันจะมีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มผลผลิตได้ อีกทั้งยังหมายถึงแนวทางที่ให้ความสำคัญและบูรณาการคุณค่าหลักและหลักจริยธรรมเข้ากับการตัดสินใจและการกระทำ ผู้นำที่ปฏิบัติตามแนวทางนี้จะเน้นหลักการต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเห็นอกเห็นใจ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติและการปฏิสัมพันธ์ เป้าหมาย คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Bishop, 2013) สอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่งเสริมความสำเร็จในระยะยาวบนรากฐานที่แข็งแกร่งของค่านิยมร่วมกันและการประพฤติอย่างมีจริยธรรม (Hester & Killian, 2010) ภาวะผู้นำเน้นคุณค่าได้รับการนิยามว่าเป็นหลักการที่ชี้นำพฤติกรรมของมนุษย์ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีความเชื่อเชิงกำหนดหรือเชิงห้ามที่ยืนยันว่ารูปแบบการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจทางจิตใจที่สำคัญอย่างยิ่งให้บุคลากร องค์กร และสังคมไปสู่เป้าหมาย (Maier, Tavanti, Bombard, Gentile & Bradford. 2015) ในทำนองเดียวกันภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าทำงานโดยเน้นสิทธิมนุษยชนและมนุษยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประชากรและกลุ่มเปราะบาง จำเป็นต้องมีความเข้าใจและการยอมรับ ด้านศีลธรรมในระดับสากล มาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเหล่านี้จึงกลายเป็นรากฐานสำคัญ (Van. & Botha, (2017) ขณะเดียวกันยังรวมถึงการพัฒนาตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรม ความโปร่งใส ความไว้วางใจได้ ความอ่อนน้อมถ่อมตน และความจงรักภักดี (Mussig, 2003) การเคารพตนเอง สิ่งแวดล้อม และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ความยุติธรรม รวมถึงกระบวนการความเป็นกลาง และความเสมอภาค ความห่วงใย ความเป็นพลเมือง สามารถปฏิบัติตามกฎหมายและการปกป้องสิ่งแวดล้อม ค่านิยมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำกลุ่มคน ไม่ว่าจะเป็นระดับทีม องค์กร หรือสังคม เช่นเดียวกับทฤษฎีที่กำลังพัฒนาอยู่ (Fernández & Hogan, 2002) อีกทั้งยังหมายถึงผู้นำที่ยึดมั่นอยู่กับค่านิยมและมาตรฐานทางจริยธรรมระดับสูงขององค์กร ค่านิยมสามารถนำมาใช้เพื่อช่วยชี้นำการตัดสินใจในบริบทที่ซับซ้อน รวมถึงสถานการณ์ในอนาคตที่ไม่แน่นอน สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงผู้นำและผู้ตาม (O'Toole, 2008) ที่สำคัญยังหมายถึง ภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่เข้มแข็งเพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยมีบริบททางวัฒนธรรมจึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและการตีความสิ่งต่างๆ ของผู้นำและผู้ตาม นำไปสู่ภาวะผู้นำสากลหรือในยุคปัญญาประดิษฐ์ที่นำนวัตกรรมเทคโนโลยีและ AI มาใช้ในการบริหารองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าโดยยึดคุณค่าเป็นหลัก ตลอดจนสร้างมูลค่าของผลผลิตและการบริการอย่างต่อเนื่อง (John, (2014)

3.หลักการสี่ประการของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะแสดงออกถึงความจริงใจและยึดมั่นในการตัดสินใจของตนบนหลักการสี่ประการที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนี้ (Lynch & Fadrowski, 2016)

1.การทบทวนตนเอง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะตั้งใจทบทวนตนเอง ประเมินความคิด แรงจูงใจ และการกระทำของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นขับเคลื่อนด้วยความชัดเจนและจุดมุ่งหมาย นิสัยที่ดีนี้ช่วยสร้างความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้นำ ทำให้มั่นใจได้ว่าจะเป็นตัวตนที่ดีที่สุดของตนเองเสมอ

2.ความสมดุลและมุมมอง เป็นเรื่องง่ายที่จะติดอยู่กับชัยชนะระยะสั้นหรือมุมมองที่แคบในภาวะผู้นำ ผู้นำจะถอยกลับไปพิจารณาภาพรวมเสมอ โดยสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบุคลากรและชุมชน ผู้นำพยายามตัดสินใจอย่างรอบคอบที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวและความรับผิดชอบทางจริยธรรม

3.ความมั่นใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเองที่แท้จริงมาจากการมีสำนึกที่มั่นคงในตัวตนและเป้าหมาย ผู้นำไม่จำเป็นต้องใช้กำลังเพื่อให้รู้สึกทรงพลัง ความเชื่อมั่นในคุณค่าของพวกเขาที่ทรงพลังกว่ากำลัง ความมั่นใจแบบนี้สร้างความปลอดภัยทางจิตใจและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นกล้าลงมือทำ

4.ความอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างแท้จริง ลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของผู้นำที่แท้จริงคือความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ผู้นำยอมรับความผิดพลาด เปิดรับคำติชม และให้เครดิตแก่ผู้ที่สมควรได้รับ ความอ่อนน้อมถ่อมตนช่วยให้ผู้นำมีความมั่นคง เปิดประตูสู่การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความไว้วางใจ ทำให้ทีมมีความเชื่อใจและยึดหยุ่นมากขึ้น

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าควรมีการทบทวนตนเอง มีความมั่นใจในตนเองในการบริหารจัดการและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความไว้วางใจบุคลากร พร้อมเปิดฟังข้อเสนอแนะและคำติชมเพื่อนำมาปรับปรุงตนเองปรับปรุงระบบและกระบวนการในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้าสืบไป

4.ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า

ในยุคปัญญาประดิษฐ์ที่องค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งด้านการจัดการ การดำเนินงาน การผลิตหรือการบริการจำเป็นต้องมีหลักยึดถือทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าจึงนับว่ามีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจและความภักดี เมื่อ

ผู้นำปฏิบัติตนสอดคล้องกับคุณค่าของตนอย่างสม่ำเสมอ จะสร้างวัฒนธรรมแห่งความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ทีมจะรู้สึกปลอดภัย ได้รับการยอมรับ และได้รับการเคารพ ซึ่งนำไปสู่ความภักดีที่แข็งแกร่งขึ้น อัตราการลาออกที่ลดลง และสถานที่ทำงานที่เป็นหนึ่งเดียวกันมากขึ้น เสริมสร้างการตัดสินใจให้เกิดความรอบคอบ สร้างแรงบันดาลใจและสร้างความผูกพันต่อบุคลากรทำให้ทีมมีเป้าหมายร่วมกัน เพิ่มแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและเคารพซึ่งกันและกัน ผู้นำที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม จะสร้างพื้นที่ให้กับเสียงและความคิดเห็นที่หลากหลายโดยธรรมชาติ ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยปรับปรุงการทำงานร่วมกันและนวัตกรรมเท่านั้น แต่ยังทำให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการรับฟังอีกด้วยเมื่อต้องเผชิญกับทางเลือกที่ยากลำบาก คุณค่าจะกลายเป็นเข็มทิศช่วยให้ผู้นำและทีมสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมและมั่นใจ ความชัดเจนนี้ช่วยลดความสับสนและความไม่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีแรงกดดันสูง (James, Bennett, Blanchard, & Stanley, 2021) อีกทั้งยังช่วยจัดลำดับความสำคัญของความคิดและการกระทำได้ดีขึ้น สามารถมุ่งเน้นไปที่ตัวแปรที่ควบคุมได้ แทนที่จะเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่น การเรียนรู้จากผู้อื่นและได้รับแรงบันดาลใจจากความสำเร็จช่วยให้มีความยืดหยุ่นและส่งเสริมการค้นหาคำตอบ สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง (Holland, 2006)

ในทำนองเดียวกันช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปรับปรุงการสื่อสารให้สอดคล้องกับคุณค่าของบุคลากร ด้วยความสอดคล้องนี้ บุคลากรและผู้นำจึงสามารถสื่อสารกันได้อย่างอิสระ แม้ในเรื่องที่ละเอียดอ่อน ทุกคนเปิดเผยความคิดเห็นของตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงการสื่อสารกับบุคลากรภายนอกองค์กรโดยการเชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรกับลูกค้า ผู้นำที่ยึดมั่นในคุณค่ามักแสดงความเชื่อของตนต่อสาธารณะ ซึ่งดึงดูดการสนับสนุนจากลูกค้าที่มีความเชื่อคล้ายคลึงกัน (Hendrikz & Engelbrecht, 2019) นอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่ามีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งขึ้น เนื่องจากองค์กรตอบสนองความต้องการของบุคลากร จึงรู้สึกได้รับการเข้าใจและสบายใจมากขึ้น ความสบายใจนี้สร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและผู้นำ เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้แข็งแกร่งขึ้น เมื่อลูกค้าเห็นแนวโน้มของค่านิยมและความเชื่อนี้ พวกเขาจะรู้สึกไว้วางใจในองค์กรเช่นกัน เมื่อความสัมพันธ์ของบุคลากรเติบโตขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าและองค์กรก็เติบโตขึ้นเช่นกัน (Gingerich, 2010) ที่สำคัญช่วยผลผลิตเพิ่มขึ้น การที่ผู้นำเน้นคุณค่าในการทำงานทำให้บุคลากรพึงพอใจกับบทบาทของตนมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลลงมาจากระดับบนสุดลงมาถึงลูกค้า เมื่อผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมชุดใหม่ให้กับบุคลากร เขาจะตระหนักว่ามั่นคงสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ทำให้กลายเป็นผู้นำที่ดีขึ้นและแบ่งปันค่านิยมเหล่านั้นกับทีมงาน บุคลากรแต่ละคนมีค่านิยมเดียวกันกับผู้นำ ทำให้พวกเขารู้สึกสบายใจมากขึ้นและทำงานหนักขึ้นเพื่อองค์กรที่พวกเขารัก วิถีวัดผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพในที่ทำงาน จึงเป็นผลทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในค่านิยมสร้างความเหมือนกันในหมู่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือบุคลากรทั่วไป ด้วยชุดค่านิยมที่สอดคล้องกัน

บุคลากรจะทำงานร่วมกันได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น (Brauer, 2012) ที่สำคัญการบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะเข้มแข็ง มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความหวังและความตั้งใจ ทำให้ทุ่มเทเสียสละในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าช่วยแก้ปัญหาบุคลากรในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยพลังใจ ยกกระตือรือร้นของบุคลากรไปสู่เป้าหมาย ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าจึงเป็นภาวะผู้นำสมัยใหม่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่คุณภาพ เน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี และนำ AI มาสนับสนุนการบริหารงานและการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากรทำงาน เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ และยังช่วยทำให้ยกระดับผลผลิตให้สูงขึ้นทำให้บุคลากรมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ผู้นำสามารถเตรียมแผนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานไปสู่ความแปลกใหม่และท้าทาย แก้ปัญหาได้ตรงประเด็น รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสอดคล้องไปตามความต้องการของบุคลากร อำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรักความศรัทธาในองค์กร ทำงานโดยเน้นคุณค่าเป็นสำคัญ เน้นการช่วยเหลือแบ่งปันผลประโยชน์ สร้างมูลค่าเพิ่มในการจูงใจบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (สมชาย เทพแสง ทศนา แสงศักดิ์ และพรรคฆ์ ลังกะสูตร, 2560)

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่านี้มีความสำคัญเพราะช่วยสร้างความไว้วางใจและความภักดีของบุคลากรต่อผู้นำและองค์กร สร้างความไว้วางใจและความภักดี สร้างแรงบันดาลใจ ความผูกพันต่อบุคลากรทำให้ทีมงานมีเป้าหมายร่วมกัน เพิ่มแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เกิดประสิทธิภาพในที่ทำงาน จึงเป็นผลทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

5.คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าคืออะไร

เมื่อองค์กรเปลี่ยนมาใช้รูปแบบการเป็นผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ผู้นำจะปรับปรุงประสิทธิภาพได้โดย: การกำหนดทิศทางขององค์กรโดยการสร้างแถลงการณ์คุณค่าซึ่งทำหน้าที่เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรทุกระดับ การเป็นผู้นำประเภทนี้ให้ทั้งความหมายและจุดมุ่งหมายแก่บุคลากร ผู้นำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และองค์กรโดยรวม ช่วยให้ผู้นำได้ตรงถึงคุณค่าขององค์กรในทุกการตัดสินใจ โดยที่คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าที่สำคัญได้แก่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงรุกด้วยมีคุณค่าที่เหมาะสม องค์กรต่างๆ สร้างวัฒนธรรมเชิงรุกที่เพิ่มมูลค่าโดยรวมที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้ามองเห็น องค์กรใช้ประโยชน์จากอิทธิพลที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าที่ให้การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีการทบทวนตนเอง

ผู้นำจะใช้เวลาในแต่ละวันเพื่อทบทวนการตัดสินใจและแรงจูงใจที่ผ่านมา การทำเช่นนั้นเปิดโอกาสให้ได้ประเมินคุณค่าของตนเอง กำหนดเป้าหมาย และค้นพบสิ่งที่สำคัญอย่างแท้จริงในฐานะผู้นำที่เข้มแข็งมีความเต็มใจที่จะประเมินตนเองในด้านเหล่านี้และมีความซื่อสัตย์ที่จะวินิจฉัยความจริง (Dhiman & Marques, 2026) ความมั่นใจในตนเองเป็นสิ่งที่ดี โดยผู้นำทุกคนมักมีความมั่นใจในตนเองในระดับหนึ่ง ผู้นำเข้าใจว่ามีผู้นำบางคนที่เก่งกว่าตนเอง ยังเข้าใจว่าในฐานะผู้นำกำลังเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำเข้าใจทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และเลือกคนที่เติมเต็มทักษะของตนเองมาอยู่รอบตัว ในทำนองเดียวกันมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้นำที่ดีเข้าใจว่าตนเองเป็นใครและมาจากไหน ความอ่อนน้อมถ่อมตนสำหรับผู้นำคือความเชื่อที่ว่าพวกเขาไม่ได้แตกต่างจากคนที่ทำงานให้ ผู้นำเหล่านี้เชื่อว่าบุคลากรทุกคนมีคุณค่าต่อองค์กรเท่าเทียมกัน ผู้นำที่อ่อนน้อมถ่อมตนจะทำทุกอย่างที่จำเป็นเพื่อยกระดับทีมของตนและทำให้แน่ใจว่าจะได้รับการดูแลอย่างดีสำหรับงานของตนเอง (McCuddy, 2008)

ในทำนองเดียวกันอิทธิพลเชิงบวกเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า โดยผู้นำจะสนับสนุนทีมงานของตนโดยการให้บริการและดูแลให้พวกเขาได้รับผลประโยชน์ที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยมสำหรับทุกคนในองค์กรในเรื่องของผู้นำที่ดี เมื่อได้รับมอบหมายงานด้านการเป็นผู้นำบุคลากรคนอื่น ๆ มักจะรู้สึกได้รับการสนับสนุนให้เลียนแบบผู้นำที่ยึดมั่นในค่านิยม ซึ่งจะช่วยปรับปรุงคุณภาพงานทั่วทั้งองค์กร (Dames, 2014) นอกจากนี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ได้แก่ การมีค่านิยมหลักส่วนตัว การพัฒนาจุดแข็งของตนเอง การเปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างความไว้วางใจกับทีม การใช้กลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลง (Grint, 2011)

สมชาย เทพแสง (2559) กล่าวถึง 5 V กับ คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ดังนี้

1.Vision (วิสัยทัศน์) ผู้นำต้องมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจนว่าจะพาองค์กรไปทิศทางใด โดยให้ทุกคนในองค์กรร่วมเดินไปกับผู้นำด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการเดินทาง เป้าหมายที่ไปจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เป็นความแปลกใหม่ที่สนุกสนาน ตื่นเต้นและท้าทาย

2.Values (ค่านิยม) การดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่คาดหวังนั้น จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กร ยึดหลักของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานถูกต้องรวดเร็วและทุกคนยอมรับได้ โดยเฉพาะการสร้างค่านิยม กติกา ระเบียบหรือแนวทางร่วมกัน เพื่อยึดถือแก่บุคลากรในองค์กร

3.Vitality (กำลังใจ) ผู้นำต้องใช้แรงจูงใจทางบวกและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในองค์กร ให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องยึดคำคมที่ว่า “ลงโทษช้าๆแต่ให้รางวัลอย่างรวดเร็ว” การดำเนินดีหรือลงโทษมิแต่จะสร้างรอยร้าวในจิตใจของคนและยากที่จะสมานแผลได้ แรงจูงใจที่ให้อาจวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับบุคคลอย่าให้แบบ “หัวล้านได้หัว หรือคนฟันหลอได้แปรงสีฟัน”

4.Value-added (การเพิ่มคุณค่า) ผู้นำควรวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจนว่ามีหน้าที่ใดจะปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากรและสังคมอย่างไร โดยเฉพาะการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก (Result Oriented Based Management) ผลที่เกิดขึ้นนอกจากจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายแล้ว ผู้นำต้องเน้นผลที่เกินวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้วย ตัวอย่าง โครงการผลิตนวัตกรรมการทำงาน เป้าหมายคือบุคลากรแต่ละคนผลิตนวัตกรรมปีละชิ้น ผู้นำคงไม่ได้เน้นที่จำนวนสื่ออย่างเดียว ผู้นำต้องได้ใจของบุคลากรด้วย เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและดำเนินการผลิตสื่อทุกๆปี เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ดังนั้นหน้าที่ของผู้นำต้องใช้แรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสุข เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจแก่ผู้นำ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนี้เองเป็น “คุณค่าเพิ่ม” ของโครงการ ซึ่งเป็นคุณภาพที่เกิดขึ้นจากผลปฏิบัติงานนั่นเอง

5.Victory (ชัยชนะ) ผู้นำต้องเน้นผลสำเร็จของงาน โดยผู้นำให้บุคลากรทุกคนตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ในการทำงาน ในการทำงานแต่ละครั้งมีการทบทวนตรวจสอบตลอดเส้นทาง เพื่อให้การปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จ และมีการฉลองชัยชนะร่วมกัน เมื่องานประสบผลสำเร็จผู้นำให้ค่าตอบแทนอย่างคุ้มค่าเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทเสียสละ มิใช่เน้นผลงานของบุคลากรแต่ไม่ได้ตระหนักถึงค่าตอบแทนและรางวัล

ในยุคปัญญาประดิษฐ์ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าจำเป็นต้องปรับโครงสร้างการบริหารงานให้กะทัดรัดแต่ชัดเจน มีทักษะด้านการสื่อสาร มีความโปร่งใส การสร้างความไว้วางใจและมีการคิดเชิงกลยุทธ์ (Duke & Landahl ,2011) มีการจัดองค์กรให้ท้าทาย จัดระบบจูงใจที่เหมาะสม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ มีการนำ AI มาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาระบบการทำงานของบุคลากร และงานบริการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (Jensen &Farmer,2013)

สรุปภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่ามีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การทำงานมุ่งเป้าหมายและความสำเร็จของงาน การใช้ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยเน้นค่านิยม คุณค่าของคน งาน และองค์กร รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตนเองและบุคลากรให้ทำงานเต็มศักยภาพ

6.วิธีพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าได้กลายเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนและปรับตัวได้ ภาวะผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมไม่เพียงแต่เห็นเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพ

และนวัตกรรมเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งด้วย Koziol-Nadolna (2020) กล่าวถึง วิธีพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ดังนี้

1. ชี้แจงคุณค่าหลักขององค์กร ใช้เวลาไตร่ตรองถึงสิ่งสำคัญอย่างแท้จริง และให้ข้อมูลบุคลากรเกี่ยวกับคุณค่าหลักขององค์กร จัดแผนและโครงการพัฒนาคุณค่าขององค์กร
2. ฝึกฝนการตระหนักรู้ในตนเอง ติดตามว่าความคิด อารมณ์ และการกระทำของผู้นำสอดคล้อง (หรือไม่สอดคล้อง) กับคุณค่าขององค์กรอย่างไร โดยใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น การเขียนบันทึกประจำวัน การประเมินแบบ 360 องศา หรือการประเมินบุคลิกภาพ เป็นต้น เพื่อสร้างความฉลาดทางอารมณ์
3. เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของตนเองในพฤติกรรมประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ไม่สะดวกสบาย ไม่ว่าจะจัดการกับความขัดแย้ง ให้คำติชม หรือตัดสินใจ ให้คุณค่าเป็นแนวทาง คนอื่นจะสังเกตการกระทำมากกว่าคำพูด
4. ส่งเสริมคุณค่าในผู้อื่น สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้ผู้อื่นเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์เช่นกัน สามารถทำได้โดยให้การยอมรับสมาชิกในทีมที่ยึดมั่นในคุณค่าหลัก สร้างกระบวนการและนโยบายที่สะท้อนถึงคุณค่าตนเองและผู้อื่น
5. รับผิดชอบและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่มีผู้นำคนไหนสมบูรณ์แบบ ยอมรับความผิดพลาดและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป จงอยู่ท่ามกลางผู้คนที่ทำหาย แต่ก็สนับสนุนให้คุณยึดมั่นในคุณค่าตนเอง

Liao (2022) กล่าวถึง วิธีพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ดังนี้

1. หลักการพื้นฐาน: มุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยม เช่น ความไว้วางใจ ความโปร่งใส และความจริงใจ เป็นต้น เข้าสู่การดำเนินงานและการตัดสินใจในชีวิตประจำวัน
2. การปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกัน ส่งเสริมให้ผู้นำ "เป็นแบบอย่าง" เพื่อให้มั่นใจว่าการกระทำของพวกเขาสอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้
3. การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ก้าวข้ามภาวะผู้นำแบบเดิมที่เน้นการสั่งการ ไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ส่งเสริมประสิทธิภาพสูง และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
4. สมรรถนะหลัก เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้ในตนเอง และความสามารถในการเชื่อมโยงสมาชิกในทีมเข้ากับเป้าหมายขององค์กรที่ใหญ่กว่า
5. ผลกระทบต่อผลลัพธ์ งานวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่านำไปสู่การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่สูงขึ้นและประสิทธิภาพขององค์กรที่ดีขึ้น ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้นำมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการหลากหลายทั้งการศึกษาดูงาน การพัฒนาโปรแกรม เป็นต้น

นอกจากนี้ Chang , Budhwar & Crawshaw (2021) กล่าวถึง กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ดังนี้

1. การสะท้อนตนเองและการโค้ช การใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา การเขียนบันทึกประจำวัน และการโค้ช เพื่อสร้างความฉลาดทางอารมณ์และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยม
- 2.การอบรมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินโครงการที่ช่วยให้ผู้นำกำหนดค่านิยมของตนเองและนำไปใช้ในการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ เช่น การจัดการการเปลี่ยนแปลงหรือการแก้ไขความขัดแย้ง เป็นต้น
- 3.การปลูกฝังวัฒนธรรม การบูรณาการค่านิยมเข้าสู่กระบวนการสรรหา การให้รางวัล และการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- 4.การตัดสินใจโดยมีเป้าหมาย การส่งเสริมให้ผู้นำพิจารณาผลกระทบในวงกว้างต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่แค่เป้าหมายระยะสั้น
- 5.ความรับผิดชอบและการเติบโต การสร้างวัฒนธรรมที่ผู้นำรับผิดชอบต่อความผิดพลาดและพยายามปรับปรุงผลกระทบต่อทีมอย่างต่อเนื่อง

วิธีพัฒนากลยุทธ์และทักษะภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่านี้ว่ามีประโยชน์และความสำคัญต่อผู้นำในการเปลี่ยนบทบาทของผู้นำจากผู้จัดการงานไปสู่ "ผู้ส่งเสริม" ที่จัดอุปสรรคอย่างแข็งขันเพื่อช่วยให้ทีมบรรลุศักยภาพสูงสุดและองค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

7.รูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับคนและงาน ผ่านการเสริมพลังอำนาจ การตัดสินใจร่วมกัน การแบ่งปันข้อมูล ใช้ AIในการบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพทีมงาน เพื่อให้ผลลัพธ์องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ควบคู่ไปกับการเจริญโตของบุคลากร นักวิชาการต่างๆกล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ดังนี้

Kozioł-Nadolna (2020) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ได้แก่

- 1) กลยุทธ์ในการสร้างงาน 2) เน้นคุณค่าของบุคลากร 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- 4) คุณค่าของผู้นำ 5) การทำงานเป็นทีม 6) วิสัยทัศน์ 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 8)การสร้างแรงบันดาลใจ

Copeland (2014) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ได้แก่

- 1) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร 2) ความเสมอภาคและเป็นธรรม 3) คุณค่าของบุคลากร
- 4) ภาวะผู้นำ 5) วิสัยทัศน์ 6) ความไว้วางใจ 7) การมุ่งผลสำเร็จ และ 8) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

Lynch & Fadrowski (2016) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ได้แก่

- 1) การเพิ่มพลังอำนาจ 2) คุณค่าของบุคลากร 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

5) การเสมอภาคและเป็นธรรม 6) วิสัยทัศน์ 7) วัฒนธรรมองค์กร และ 8) ความไว้วางใจ

Gingerich (2010) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ 2) คุณค่าของบุคลากร 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การเสมอภาคและเป็นธรรม และ 6) วัฒนธรรมองค์กร

John (2014) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ได้แก่

1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) คุณค่าของบุคลากร 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) ความไว้วางใจ 5) การเสมอภาคและเป็นธรรม 6) วิสัยทัศน์ และ 7) วัฒนธรรมองค์กร

สรุปรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่นำ AI มาใช้ในการบริหารจัดการและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ AI ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้นำมีการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Communication) ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ (Trust) การบริหารงานเน้นผลผลิตที่มีคุณภาพ (Outcome Based Management) และที่สำคัญเน้นตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Recognize) เมื่อนำมาสร้างโมเดลเพื่อให้สามารถจดจำง่ายจึงใช้คำว่า VICTOR Model : รูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า ดังภาพประกอบด้านล่าง



ภาพที่ 1 รูปแบบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า

8. สรุป

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า (Value-added Leadership) เป็นรูปแบบการนำที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีและ AI เข้ากับคุณธรรม จริยธรรม และการยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าให้ทั้งบุคลากร องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจ

และส่งเสริมความไว้วางใจ ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดนวัตกรรม และสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุคปัญญาประดิษฐ์

9. เอกสารอ้างอิง

- สมชาย เทพแสง. (2559). *กลยุทธ์ของผู้บริหารร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : ดอนบอสโก.
- สมชาย เทพแสง ทัศนาศวศักดิ์ และพรวิทย์ ลังกะสูตร. (2560). *ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีเขต 2. การบริหารการศึกษา มศว,14 (27),20-11.*
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823.
- Bishop, W. H. (2013). Defining the authenticity in authentic leadership. *Journal of Values-Based Leadership*, 6(1), 7-23.
- Brauer, D. B. (2012). A model for implementing a successful sustainability strategy. *Journal of Values-Based Leadership*, 4(2), 6-23.
- Busch, T., & A. Murdock. (2014). *Value-based leadership in public professions*. Macmillan International Higher Education.
- Chang,S.M., Budhwar & Crawshaw,J. (2021). The emergence of value-based leadership behaviour at the frontline of management: a role theory perspective and future research agenda *Frontiers in Psychology*,12(3).34-47.
- Copeland, M. K. (2014). The emerging significance of values-based leadership: a literature review. *International journal of leadership studies* 8 (2), 105-114.
- Copel, M. K. (2014). The Emerging Significance of Values Based Leadership: A Literature Review. *International Journal of Leadership Studies* 8 (2), 105-135.
- Fernández, J. E., and R. T. Hogan. (2002). Values-based leadership. *Journal for Quality & Participation* 25 (4), 25–29.
- Dames, G. E. (2014). Spiritual and ethical transformational leadership : Critical discourse analysis within a practical theology praxis. *Koers*, 79(2), 1-9.
- Dhiman, S., Marques, J. (2026). *New Horizons in Positive Leadership and Change. Management for Professionals*. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/978-3-030-38129-59>.

- Duke DL,& Landahl, M. (2011). Raising test scores was the easy part: A case study of the third year of school turnaround. *International Studies in Educational Administration* 39(3),91–114
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
- Gingerich, E. F. R. (2010). The Amish: An economy of values – An interview with Glen Schmucker. *Journal of Values-Based Leadership*, 3(2), 3-12.
- Grint, K. (2011). *History of Leadership*. In The SAGE Handbook of Leadership. SAGE
- Hendrikz, K., & Engelbrecht, A. S. (2019). The principled leadership scale: An integration of value-based leadership. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(3),24-34.
- Hester, J., & Killian, D. R. (2010). The moral foundations of ethical leadership. *Journal of Values-Based Leadership*, 3(1), 5-13.
- Holland, Diana. (2006). *What Does it Mean to be a Value-Added Leader?* Retrieved from <https://www.linkedin.com › pulse › what-does-mean...>
- James, A. H., Bennett, C. L., Blanchard, D., & Stanley, D. (2021). Nursing and values-based leadership: A literature review. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 916–930.
- Janikian, Michelle. (2026). *Toward Value added leadership*. Retrieved from <https://www.success.com › what-is-value-based-leadership>.
- Jensen, B. & Farmer, J. (2013). *School Turnaround in Shanghai: The Empowered-Management Program Approach to Improving School Performance*. Washington, DC: The Center for American Progress.
- John, Frost. (2014). “Values based leadership”, *Industrial and Commercial Training*, 46 (3), 124–129.
- Kozioł-Nadolna, K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization, *Administration Science*, 10 (3),59-64.
- Liao,Y. (2022). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future. Research. *Front Psychology*, 13(3),1–11.
- Lynch, J. J., & Fadrowski, W. J. (2016). Leadership and spirituality. *Journal of Values-Based Leadership*, 9(2), 15-23.
- McCuddy, M. K. (2008). Fundamental moral orientations: Implications for values-based leadership. *Journal of Values-Based Leadership*, 1(1), 3-12.

- Maier, T., M. Tavanti, P. Bombard, M. Gentile, & Bradford, B. (2015). Millennial generation perceptions of value-centered leadership principles. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 14 (4): 382–397.
- Modaf, D. P. (2014). Leadership trails: Lessons from the Lakota sun dance. *Journal of Values-Based Leadership*, 7(1), 3-12.
- Mussig, D. J. (2003X). A research and skills training framework for values-driven leadership. *Journal of European Industrial Training* 27 (2/3/4), 73–87.
- Onyalla, D. B. (2018). Authentic leadership and leadership ethics: Proposing a new perspective. *Journal of Values-Based Leadership*, 11(2), 123-143.
- O'Toole, J. (2008). Notes toward a definition of values-based leadership. *The Journal of Values-Based Leadership*, 1(1), 10-19.
- Prilleltensky, I. (2000). Value-Based Leadership in Organizations: Balancing Values, Interests, and Power Among Citizens, Workers, and Leaders. *In Ethics and Behavior*, 10(2), 55-67.
- Van, Niekerk, M. & Botha, J. (2017). Value-based leadership approach: a way for principals to revive the value of values in schools. *Educational Research and Reviews*, 12(3), 133–142.

**การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วม
ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี**

**Participatory Accident Safety Management for Secondary School Students
in Mueang District, Chonburi Province**

ศราวุธ มะณีม่วงและ สหพัฒน์ หอมจันทร์

Sarawut Maneemuang and Sahaphat Homjan

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Royal Police Cadet Academy Academic

*Corresponding Author E-mail Address: umarit.co@gmail.com, sahaphat4832@gmail.com

Received June 19, 2026; **Revised** June 25, 2026; **Accepted** June 29, 2026

บทคัดย่อ

ปัญหาอุบัติเหตุในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีสถิติการเกิดอุบัติเหตุที่สะท้อนถึงความเสี่ยงด้านโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อม และการเดินทางไปกลับ รวมถึงการพานักเรียนไปทัศนศึกษา การศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูจำนวน 11 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจ 2 คน ผู้นำชุมชน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย 2 คน โรงพยาบาล 2 คน เทศบาล 2 คน และผู้แทนผู้ปกครอง 4 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการความปลอดภัย ได้แก่ อาคารเรียนและอาคารประกอบ การเดินทางไปกลับ การพานักเรียนไปทัศนศึกษา บริเวณสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมโดยรอบ โดยประเด็นหลักที่สะท้อนออกมาคือ ความไม่เพียงพอของมาตรการ การขาดความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการขาดระบบประเมินความเสี่ยงที่ชัดเจน ขณะเดียวกัน แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยควรเน้นด้านการจัดการความปลอดภัย การประเมินและตรวจสอบ การนำเสนอข้อมูลความปลอดภัย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ

การสนับสนุนนโยบาย ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามลำดับ

คำสำคัญ: การจัดการความปลอดภัย, อุบัติเหตุในโรงเรียน, การมีส่วนร่วม, นักเรียนมัธยมศึกษา

Abstracts

Accidents in secondary schools within Mueang District, Chonburi Province, have posed continuous challenges affecting student safety. Statistical data indicate risks associated with infrastructure, school environments, commuting, and field trips. This study aimed to (1) examine problems and obstacles in participatory accident prevention and safety management in secondary schools within the district, and (2) identify strategies to enhance participatory approaches for improving safety management. A qualitative research design was employed. Key informants included 25 participants from seven groups: school administrators and teachers (11), police officers (2), community leaders (2), safety experts (2), emergency medicine staff from Chonburi Hospital (2), Chonburi Municipality officers (2), and parent association representatives (4). In-depth interviews were used as the research instrument, and data were analyzed through content analysis. The findings revealed major problems and obstacles in safety management: school buildings and facilities, commuting, field trips, school grounds, and surrounding environments. Critical issues included insufficient safety measures, limited stakeholder collaboration, and the absence of systematic risk assessment. Development strategies for participatory safety management should emphasize safety management mechanisms, evaluation and monitoring, safety information dissemination, participatory decision-making, and policy support. These elements are vital to strengthening preventive and corrective measures for accidents in secondary schools.

Keywords: safety management, school accidents, participation, secondary school students

บทนำ

จากสถานการณ์อุบัติเหตุระดับโลกอุบัติเหตุในสถานศึกษาเป็นปัญหาสาธารณสุขสำคัญระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและการพัฒนาของเด็กวัยเรียน องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2024) รายงานว่าการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุเป็นสาเหตุหลักของการเสียชีวิตในเด็กวัยเรียนทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาที่มีอัตราสูงกว่าประเทศที่พัฒนาแล้วถึง 3 เท่า ในประเทศที่พัฒนาแล้ว สหรัฐอเมริกามีอัตราการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในโรงเรียนสูงถึง 4.2 ล้านกรณีต่อปี คิดเป็นร้อยละ 25 ของการบาดเจ็บทั้งหมด

ในเด็กวัยเรียน (Centers for Disease Control & Prevention, 2024) ขณะที่สหราชอาณาจักรพบนักเรียนกว่า 30,000 คนต้องเข้ารับการรักษานในห้องฉุกเฉินด้วยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุกปี (Royal Society for the Prevention of Accidents, 2024) สำหรับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สถานการณ์มีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะอุบัติเหตุจราจรบริเวณโรงเรียน อุบัติเหตุจากสนามเด็กเล่น และการจมน้ำในกิจกรรมนอกสถานที่ สถานการณ์ในประเทศไทย ในประเทศไทย การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุเป็นสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิตในเด็กไทย ข้อมูลจากกรมควบคุมโรค (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2567)เปิดเผยว่าในปี พ.ศ. 2566 มีเด็กอายุ 6-18 ปี ต้องเข้ารับการรักษาดูแลจากอุบัติเหตุจำนวน 974,852 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ของจำนวนเด็กในวัยเรียนทั้งหมด สาเหตุหลักของอุบัติเหตุประกอบด้วย อุบัติเหตุจราจร (ร้อยละ 42.8) การพลัดตกหกล้ม (ร้อยละ 23.4) การบาดเจ็บจากกิจกรรมกีฬา (ร้อยละ 15.7) และอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมในโรงเรียน (ร้อยละ 10.3) ตามรายงานของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ, 2567) สถิติประเทศแสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2565 เด็กอายุ 0-18 ปี เจ็บป่วยฉุกเฉินรวม 899,817 คน (ร้อยละ 7.5 ของเด็กทั้งหมด) โดยอุบัติเหตุจราจรเป็นสาเหตุหลัก (319,794 คน) รองลงมาเป็นการพลัดตกหกล้ม (91,902 คน) การถูกทำร้าย (29,946 คน) และอุบัติเหตุจากไฟไหม้ สารเคมี (8,612 คน) ตามข้อมูลของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก (2567) สถานการณ์ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่ที่มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุในกลุ่มนักเรียนสูงเป็นอันดับ 3 ของประเทศ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี, 2567) ในปีการศึกษา 2567 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองชลบุรี 10 แห่ง มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุสูงถึง 245 ครั้ง ส่งผลให้นักเรียนบาดเจ็บ 312 คน และเสียชีวิต 3 คน สาเหตุหลักของอุบัติเหตุในพื้นที่ ได้แก่ อุบัติเหตุจราจรบริเวณหน้าโรงเรียน (ร้อยละ 56.7) อุบัติเหตุในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 17.2) และอุบัติเหตุจากการเล่นกีฬา (ร้อยละ 15.4) ตามรายงานของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี (2567) กรณีศึกษาที่สะท้อนความรุนแรงของปัญหาคือเหตุการณ์ที่โรงเรียนพนัสพิทยาคาร เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2566 พื้นที่ห้องเรียนชั้น ม.1 ซึ่งเป็นอาคารไม้เก่าอายุ 47 ปี ทรุดตัวลง ทำให้นักเรียนกว่า 30 คนตกจากความสูงเกือบ 2 เมตร มีนักเรียน 2 คนได้รับบาดเจ็บและถูกส่งโรงพยาบาล (ข่าวสด, 2568) ปัจจัยเสี่ยงและผลกระทบ การศึกษาของ (สุขสถิตย์ และคณะ, 2566) ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในนักเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมเสี่ยงของนักเรียน (2) สภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่ปลอดภัย และ (3) ระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียนในอนาคต

จากปัญหาอุบัติเหตุในสถานศึกษามัธยม เขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี การวิจัยเรื่อง การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีมีความสำคัญเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ประสิทธิภาพในการป้องกันและลดอุบัติเหตุ การศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมาย SDGs ข้อที่ 4 ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพและปลอดภัย และสนับสนุนนโยบายการศึกษาของประเทศไทย การวิจัยมุ่งพัฒนาแนวทางความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น ครอบคลุมนโยบายและแผนปฏิบัติการ การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย การพัฒนาระบบข้อมูลอุบัติเหตุ การบูรณาการความรู้ด้านความปลอดภัยในหลักสูตร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การศึกษานี้จึงมีคุณค่า สามารถประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการด้านการป้องกัน และแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มเลือกแบบเจาะจง เลือกใช้วิธีการของ (McMillan, 2020) การวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามกรอบแนวคิดของ (McMillan, 2020) เพื่อคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 25 ราย ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงนี้มีความเหมาะสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นความลึกของข้อมูลมากกว่าความกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีคุณภาพสูง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ $n = 25$ นี้สอดคล้องกับหลักการของ (McMillan, 2020) ที่เสนอว่าการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกควรมีผู้ให้ข้อมูลระหว่าง 15-30 คน เพื่อให้เกิดความอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) ซึ่งหมายถึงจุดที่ข้อมูลใหม่ที่ได้รับไม่ก่อให้เกิดมุมมองหรือแนวคิดใหม่เพิ่มเติม การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามแนวทางของ (McMillan, 2020) นี้ยังมุ่งเน้นการพิจารณาผู้ให้ข้อมูลที่สามารถให้ข้อมูลที่มีคุณค่าตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา

ทั้งนี้ การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามแนวทางนี้ยังคำนึงถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของข้อมูล (Variation in Data) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมิติต่างๆ ของปรากฏการณ์ที่ศึกษา ซึ่งช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของผลการวิจัย

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามหลักการความยุติธรรม (Justice-Based Participant Selection) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยยึดหลักการความยุติธรรม (Justice) ตามหลักเกณฑ์ของ Belmont Report เพื่อให้การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) แต่ละกลุ่ม เกณฑ์การคัดออกทั่วไปสำหรับทุกกลุ่ม และเกณฑ์การคัดออกเฉพาะกลุ่ม

ตัวแปรต้น คือ ปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี 5 ด้านดังนี้ 1. ด้านป้องกันอุบัติเหตุจากอาคารเรียน/อาคารประกอบ 2. ด้านป้องกันอุบัติเหตุจากบริเวณสถานศึกษา 3. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 4. ด้านการเดินทางไปกลับ 5. ด้านการพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ และ แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการนำเสนอ 2. ด้านการตัดสินใจ 3. ด้านการสนับสนุนนโยบายความปลอดภัย 4. ด้านการจัดการความปลอดภัย 5. ด้านการประเมินและตรวจสอบ

ตัวแปรตาม คือ การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วม ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) หาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (indiere of terry - Objective Congruencers : IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากผู้ที่มีการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha at – coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค Cronbachi

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอเข้าทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อขอความร่วมมือหรือขอความอนุเคราะห์ในการขอเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน-เวลา สถานที่หรือดำเนินการนัดหมาย ทาง โทรศัพท์กับกลุ่มประชากรเป้าหมายเพื่อขอเข้าทำการสัมภาษณ์เชิงลึก

3. เมื่อผู้วิจัยได้นัดกลุ่มประชากรเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นจึงได้ดำเนินการเข้าพบกลุ่มประชากรเป้าหมายเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งได้ดำเนินการแจ้งรายละเอียดหรืออธิบาย เกี่ยวกับข้อคำถามจากแบบสัมภาษณ์และรายละเอียดของโครงการวิจัย วัตถุประสงค์โครงการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ หัวหน้าผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้วิจัยได้แจ้งให้กลุ่มประชากรเป้าหมาย ได้ทราบว่าข้อมูลส่วนตัวจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล และไม่มีการแสดงชื่อหรือที่อยู่ของกลุ่มประชากรเป้าหมายแต่อย่างใด แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยนี้ คือ นักวิจัยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-45 นาที

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือเดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

5. เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มประชากรเป้าหมายจนครบตามจำนวน 25 คน แล้วผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสรุป และวิเคราะห์ตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มประชากรเป้าหมายมาทำการจัดหมวดหมู่ตามประเภทของการวิเคราะห์หรือการวิจัยตามแนวทางของการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

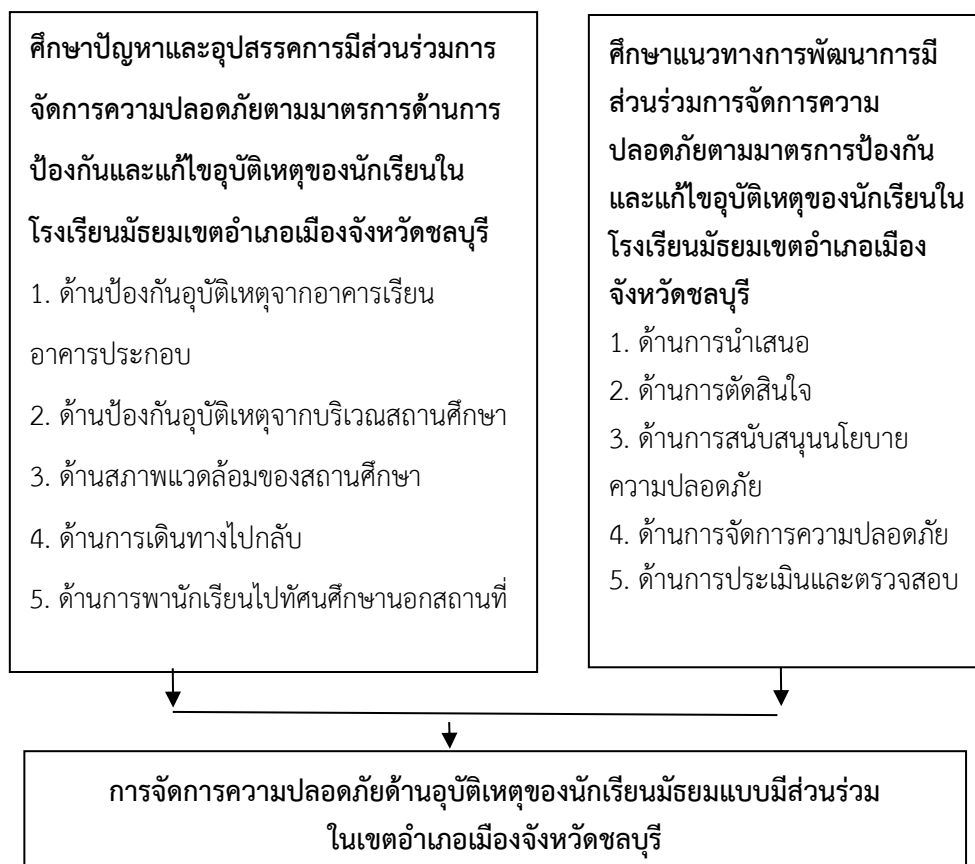
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

โครงการวิจัยนี้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ รหัสโครงการ PS-REC๐๐๗/๒๕๖๘

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ 1) การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยม 2) การจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม 3) การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วม 4) บริบทโรงเรียนมัธยมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีโดยสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hoy & Miskel, 2013) ที่อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องบูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการจัดการความปลอดภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในด้านมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) พบว่า

องค์ประกอบหลักมี 5 ประการ ได้แก่ 1) การป้องกันอุบัติเหตุจากอาคารเรียน 2) การป้องกันอุบัติเหตุจากบริเวณโรงเรียน 3) การจัดการสภาพแวดล้อมโดยรวมของโรงเรียน 4) ความปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับโรงเรียน 5) การดูแลความปลอดภัยเมื่อนำนักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ ในด้านมาตรการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสถานศึกษา (UNESCO, 2017, วรพจน์ ชูสกุล, 2563) พบว่า องค์ประกอบหลักมี 5 ประการ ได้แก่ 1) ด้านการนำเสนอ 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการสนับสนุนนโยบายความปลอดภัย 4) ด้านการจัดการความปลอดภัย 5) ด้านการประเมินและตรวจสอบ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของโรงเรียนมัธยมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสำเร็จในการบริหารความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม คือ การบูรณาการนโยบาย ความร่วมมือจากครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ (Arnstein, 1969) การมีส่วนร่วมที่แท้จริงต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ ดังภาพกรอบแนวคิด



รูปที่ 1. กรอบแนวคิด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการ

จัดการความปลอดภัย ได้แก่ อาคารเรียนและอาคารประกอบ การเดินทางไปกลับ การพานักเรียนไปทัศนศึกษา บริเวณสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมโดยรอบ โดยประเด็นหลักที่สะท้อนออกมาคือ ความไม่เพียงพอของมาตรการ การขาดความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการขาดระบบประเมินความเสี่ยงที่ชัดเจน ขณะเดียวกัน แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยควรเน้นด้านการจัดการความปลอดภัย การประเมินและตรวจสอบ การนำเสนอข้อมูลความปลอดภัย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสนับสนุนนโยบาย ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยด้านมาตรการด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ (1-25)	ความ ร้อยละ	ลำดับ
ด้านที่ 1 : อาคารเรียน/อาคารประกอบ		42%	1
1.1 ปัญหาและอุปสรรคหลัก	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	12 คน	
1.2 มาตรการเพียงพอหรือไม่	✓✓✓✓✓✓✓	7 คน	
1.3 หน่วยงานที่มีส่วนร่วม	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	9 คน	
1.4 แนวทางแก้ไข	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	14 คน	
ด้านที่ 2 : บริเวณสถานศึกษา		39%	4
2.1 ปัญหาด้านบริเวณสถานศึกษา	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	9 คน	
2.2 การแก้ไขแบบมีส่วนร่วม	✓✓✓✓✓✓✓	7 คน	
2.3 จุดเสี่ยงในโรงเรียน	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	11 คน	
2.4 แนวทางแก้ไข	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	12 คน	
ด้านที่ 3 : สภาพแวดล้อม		37%	5
3.1 ความท้าทายเชิงนโยบาย	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	8 คน	
3.2 การจัดระเบียบพื้นที่	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	10 คน	
3.3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน	✓✓✓✓✓✓✓	6 คน	
3.4 แนวทางแก้ไข	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	13 คน	
ด้านที่ 4 : การเดินทางไปกลับ		41%	2
4.1 อุปสรรคในการเดินทาง	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	11 คน	
4.2 เกณฑ์คัดเลือกพาหนะ/คนขับ	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	8 คน	
4.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	8 คน	
4.4 แนวทางแก้ไข	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	14 คน	
ด้านที่ 5 : การพาทัศนศึกษา		40%	3
5.1 ปัญหาด้านทัศนศึกษา	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	10 คน	
5.2 ความร่วมมือครู-ผู้ปกครอง-	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	9 คน	
5.3 ตัวอย่างกรณีขาดแผนความ	✓✓✓✓✓✓✓	6 คน	
5.4 แนวทางแก้ไข	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	15 คน	

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ (1-25)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
3. ด้านการสนับสนุนนโยบายความปลอดภัย	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	18 คน	72%	5
3.1 การสนับสนุนนโยบายความปลอดภัยและ การจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนมัธยมควรเชื่อมโยงกับ หน่วยงานภายนอกอย่างไร	✓✓✓✓✓✓✓			
4. ด้านการจัดการความปลอดภัย				
4.1 ระบบการจัดการความปลอดภัยแบบมี ส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีกลไกการ จัดการความปลอดภัยอย่างไร.	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓ ✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓ ✓✓✓	25 คน	100%	1
5. ด้านการประเมินและตรวจสอบ				
5.1 โรงเรียนควรมีแนวทางในการ ประเมินและตรวจสอบมาตรการความ ปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมอย่างไรเพื่อให้เกิด การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓ ✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓✓	22 คน	88%	3

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีที่มีความเห็นร่วมกันอย่างชัดเจนในหลายประเด็นสำคัญ โดยประเด็นที่ได้รับความเห็นตรงกันสูงสุดคือด้านการจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ (4.1) ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นตรงกันครบ 25 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของกลไกการจัดการความปลอดภัยที่ต้องแข็งแกร่งและครอบคลุมในทุกขั้นตอน นอกจากนี้ ด้านการนำเสนอแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยด้านอาคารเรียนและสภาพแวดล้อมสถานศึกษาได้รับความเห็นตรงกันสูงถึง 23 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้เกี่ยวข้องเห็นความจำเป็นในการสื่อสารและนำเสนอแนวทางอย่างชัดเจนและครอบคลุม เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยอย่างเต็มที่ ในส่วนของการประเมินและตรวจสอบมาตรการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม (5.1) มีผู้ให้ความเห็นตรงกัน 22 คน หรือร้อยละ 88 ซึ่งบ่งบอกถึงความตระหนักและความสำคัญของการมีระบบประเมินและตรวจสอบที่เข้มงวดและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงมาตรการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างทันสมัย เรื่องของกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในด้านการเดินทางและการทัศนศึกษาที่ควรกำหนดขั้นตอนและผู้มีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ (2.1) มีผู้เห็นด้วย 20 คน หรือร้อยละ 80 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจต้องเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อความรอบคอบและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูงในด้านการสนับสนุนนโยบายความปลอดภัยและการจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยม โดยการเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก (3.1) มีผู้เห็นด้วย 18 คน หรือร้อยละ 72 ซึ่งแสดงถึงความตระหนักถึงความสำคัญของการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานตำรวจ โรงพยาบาล และ

หน่วยงานชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความปลอดภัยที่ครอบคลุมและเสริมการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา โดยสรุปผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยที่ควรเน้นระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการนำเสนอข้อมูลและมาตรการอย่างชัดเจน มีการตัดสินใจในกระบวนการที่เปิดกว้างและร่วมมือกันอย่างมีส่วนร่วม และมีการประเมินและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มาตรการความปลอดภัยสามารถป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืนและครบวงจร ทั้งนี้ ความเห็นร่วมของผู้ให้ข้อมูลสะท้อนภาพความตระหนักรู้และความต้องการจริงในระดับพื้นที่ ที่พร้อมจะร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องในอนาคตอันใกล้

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดยรวมทั้ง 10 ด้าน 1) ปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน (1) ด้านป้องกันอุบัติเหตุจากอาคารเรียน อาคารประกอบ (2) ด้านป้องกันอุบัติเหตุจากบริเวณสถานศึกษา (3) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (4) ด้านการเดินทางไปกลับ (5) ด้านการพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ 2) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน (1) ด้านการนำเสนอ (2) ด้านการตัดสินใจ (3) ด้านการสนับสนุนนโยบายความปลอดภัย (4) ด้านการจัดการความปลอดภัย (5) ด้านการประเมินและตรวจสอบ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

ด้านที่ 1 อาคารเรียนและอาคารประกอบ (42% - ระดับที่ 1)

ด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบมีระดับปัญหาและอุปสรรคสูงที่สุด ร้อยละ 42 และจัดอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2564) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่าปัญหาด้านโครงสร้างอาคารและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นปัจจัยเสี่ยงหลักที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วนิดา ศรีสุข, 2563) ที่พบว่าการบำรุงรักษาอาคารเรียนและการตรวจสอบความปลอดภัยเป็นจุดอ่อนสำคัญของโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจกล่าวได้ว่า อาคารเรียนและอาคารประกอบเป็นพื้นฐานสำคัญของความปลอดภัยในสถานศึกษา ซึ่งการขาดการบำรุงรักษาที่เหมาะสม การตรวจสอบความมั่นคงของโครงสร้าง และการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

ด้านที่ 4 การเดินทางไปกลับ (40% - ระดับที่ 2)

ด้านการเดินทางไปกลับมีระดับปัญหาและอุปสรรคร้อยละ 40 และจัดอยู่ในอันดับที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชณี กิตติวรรณ, 2565) ที่ศึกษาเรื่องความปลอดภัยในการเดินทางของนักเรียนมัธยมศึกษา

พบว่าปัญหาการจราจรและการขาดระบบขนส่งที่ปลอดภัยเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประยุทธ์ ธรรมชาติ, 2564) ที่พบว่าการขาดมาตรฐานความปลอดภัยในการใช้รถรับส่งนักเรียนเป็นปัญหาที่พบบ่อยในภาคตะวันออก อาจกล่าวได้ว่า การเดินทางไปกลับเป็นช่วงเวลาที่นักเรียนมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง โดยเฉพาะในพื้นที่เมืองที่มีปริมาณการจราจรหนาแน่น การขาดความรู้ด้านกฎจราจร การไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย และการขาดการกำกับดูแลจากผู้ปกครองและโรงเรียนอย่างเหมาะสม (ประยุทธ์ ธรรมชาติ, 2564; รัชณี กิตติวรรณ, 2565)

ด้านที่ 5 การพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ (40% - ระดับที่ 3)

ด้านการพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ที่มีระดับปัญหาและอุปสรรคร้อยละ 40 และจัดอยู่ในอันดับที่ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภัทรา วงศ์ใหญ่, 2563) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความปลอดภัยในกิจกรรมทัศนศึกษาของสถานศึกษา พบว่าการขาดแผนการจัดการความเสี่ยงและการเตรียมความพร้อมเป็นปัญหาหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนุสรณ์ ปิ่นแก้ว, 2564) ที่พบว่าการขาดการฝึกอบรมครูผู้ดูแลและการประเมินความเสี่ยงก่อนการเดินทางเป็นจุดอ่อนสำคัญ อาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่มีความซับซ้อนและความเสี่ยงสูงกว่ากิจกรรมในห้องเรียน การขาดการวางแผน การประเมินความเสี่ยง การเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัย และการมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดการเหตุฉุกเฉินอย่างเพียงพอ ล้วนเป็นปัจจัยที่เพิ่มความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ (สุภัทรา วงศ์ใหญ่, 2563; อนุสรณ์ ปิ่นแก้ว, 2564)

ด้านที่ 2 บริเวณสถานศึกษา (39% - ระดับที่ 4)

ด้านบริเวณสถานศึกษามีระดับปัญหาและอุปสรรคร้อยละ 39 และจัดอยู่ในอันดับที่ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรวุฒิ เจริญสุข, 2565) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการพื้นที่โรงเรียนเพื่อความปลอดภัยของนักเรียน พบว่าการขาดการดูแลรักษาพื้นที่และการจัดวางอุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสมเป็นปัจจัยเสี่ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรเทพ สุขสม, 2564) ที่พบว่าการขาดแสงสว่างและการระบายอากาศที่ไม่เหมาะสมในบริเวณโรงเรียนเป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ อาจกล่าวได้ว่า บริเวณสถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่นักเรียนใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำกิจกรรม การขาดการดูแลรักษาความสะอาดและความเรียบร้อย การจัดวางอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม และการขาดป้ายเตือนหรือแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ (จิรวุฒิ เจริญสุข, 2565; พรเทพ สุขสม, 2564)

ด้านที่ 3 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (37% - ระดับที่ 5)

ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีระดับปัญหาและอุปสรรคร้อยละ 37 และจัดอยู่ในอันดับที่ 5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาลี นวลศรี, 2563) ที่ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในโรงเรียน พบว่าปัจจัยด้านธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศมีผลต่อความปลอดภัยน้อยกว่าปัจจัยที่มนุษย์สามารถควบคุมได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมชาย ใจดี, 2564) ที่พบว่าการจัดการสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีความท้าทายในการควบคุมมากกว่าสภาพแวดล้อมภายใน อาจกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติและฤดูกาล แม้ว่าจะมีผลกระทบต่อความปลอดภัยของนักเรียน แต่โรงเรียนสามารถปรับตัวและเตรียมมาตรการรองรับได้ในระดับหนึ่ง ทำให้

เป็นปัญหาที่มีความรุนแรงน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ที่ต้องการการจัดการโดยตรง (มาลี นวลศรี, 2563; สมชาย ใจดี, 2564)

2. ระดับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

ด้านที่ 4 การจัดการความปลอดภัย (100% - ระดับที่ 1)

ด้านการจัดการความปลอดภัยมีระดับแนวทางการพัฒนาสูงที่สุด ร้อยละ 100 และจัดอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุรัชย์ มั่งมี, 2565) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่าการมีระบบการจัดการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการป้องกันอุบัติเหตุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิภา สุขใส, 2564) ที่พบว่าการจัดการความปลอดภัยแบบบูรณาการมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อาจกล่าวได้ว่า การจัดการความปลอดภัยเป็นหัวใจสำคัญของการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุในสถานศึกษา การมีระบบการจัดการที่ครบถ้วน มีการวางแผน การดำเนินการ การติดตาม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้การป้องกันอุบัติเหตุมีประสิทธิภาพและสามารถลดความเสี่ยงได้อย่างเป็นรูปธรรม (วิภา สุขใส, 2564; สุรัชย์ มั่งมี, 2565)

ด้านที่ 1 การนำเสนอ (92% - ระดับที่ 2)

ด้านการนำเสนอมีระดับแนวทางการพัฒนาร้อยละ 92 และจัดอยู่ในอันดับที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิรันดร์ เรืองแสง, 2564) ที่ศึกษาเรื่องการสื่อสารเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่าการนำเสนอข้อมูลและแนวทางการจัดการความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพมีส่วนสำคัญในการสร้างความตรงและการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัครพงศ์ ดีใจ, 2563) ที่พบว่าการนำเสนอที่มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการรับรู้และการปฏิบัติที่ถูกต้อง อาจกล่าวได้ว่า การนำเสนอเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การนำเสนอที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เห็นความสำคัญและเข้าใจแนวทางการจัดการความปลอดภัยได้อย่างชัดเจน (นิรันดร์ เรืองแสง, 2564; อัครพงศ์ ดีใจ, 2563)

ด้านที่ 5 การประเมินและตรวจสอบ (88% - ระดับที่ 3)

ด้านการประเมินและตรวจสอบมีระดับแนวทางการพัฒนาร้อยละ 88 และจัดอยู่ในอันดับที่ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประจักษ์ หาญกล้า, 2565) ที่ศึกษาเรื่องการประเมินผลระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่าการประเมินและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาระบบความปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สายใจ มั่นคง, 2564) ที่พบว่าการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพช่วยป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ อาจกล่าวได้ว่า การประเมินและตรวจสอบเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การจัดการความปลอดภัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและการตรวจสอบที่สม่ำเสมอจะช่วยให้สามารถระบุจุดอ่อน ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการความปลอดภัยได้อย่างเป็นระบบ (ประจักษ์ หาญกล้า, 2565; สายใจ มั่นคง, 2564)

ด้านที่ 2 การตัดสินใจ (80% - ระดับที่ 4)

ด้านการตัดสินใจมีระดับแนวทางการพัฒนาร้อยละ 80 และจัดอยู่ในอันดับที่ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริพงษ์ อยู่เย็น, 2564) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจในการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการตัดสินใจที่รวดเร็วและเหมาะสมมีความสำคัญต่อการป้องกันอุบัติเหตุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชุดิมา ร่วมใจ, 2563) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความปลอดภัย อาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ความรู้ ประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง การตัดสินใจที่ดีจะช่วยให้การดำเนินการด้านความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีทิศทางและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด (ชุดิมา ร่วมใจ, 2563; ศิริพงษ์ อยู่เย็น, 2564)

ด้านที่ 3 การสนับสนุนนโยบายความปลอดภัย (72% - ระดับที่ 5)

ด้านการสนับสนุนนโยบายความปลอดภัยมีระดับแนวทางการพัฒนาร้อยละ 72 และจัดอยู่ในอันดับที่ 5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนพล ศรีสม, 2565) ที่ศึกษาเรื่องการสนับสนุนนโยบายความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่าการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนงค์ แสนสุข, 2564) ที่พบว่าการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรมีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความปลอดภัย อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนนโยบายความปลอดภัยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการความปลอดภัยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร หน่วยงานต้นสังกัด และชุมชน อาจทำให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยไม่สามารถเกิดความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพตามที่ควรจะเป็น (ธนพล ศรีสม, 2565; อนงค์ แสนสุข, 2564)

จากการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุดคือ ด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบ ซึ่งมีระดับปัญหาสูงถึงร้อยละ 42 ตามด้วยด้านการเดินทางไปกลับและการพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ที่มีระดับปัญหาร้อยละ 40 เท่ากัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยในการเดินทางยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ในด้าน แนวทางการพัฒนาที่มีศักยภาพสูงที่สุดคือ ด้านการจัดการความปลอดภัย ซึ่งมีระดับการพัฒนาถึงร้อยละ 100 ตามด้วยด้านการนำเสนอที่มีระดับการพัฒนาร้อยละ 92 และด้านการประเมินและตรวจสอบที่มีระดับการพัฒนาร้อยละ 88 แสดงให้เห็นว่าด้านการจัดการและกระบวนการมีศักยภาพในการพัฒนาสูงกว่าด้านการสนับสนุนนโยบายที่มีระดับการพัฒนาเพียงร้อยละ 72

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ (Arnstein, 1969) เกี่ยวกับบันไดการมีส่วนร่วมของประชาชน (Ladder of Citizen Participation) ที่เน้นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การให้ข้อมูล การปรึกษาหารือ ไปจนถึงการควบคุมโดยประชาชน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการความเสี่ยง ของ (Kaplan & Garrick, 1981) ที่เน้นการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (S. R. 2021. Arnstein, 2021; Kaplan, 2022)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการความปลอดภัยแบบบูรณาการ ที่ครอบคลุมทั้งมิติทางกายภาพ กระบวนการ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาที่มีความซับซ้อนและความหลากหลายของกิจกรรม

การวิจัยครั้งนี้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ การจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัย การพัฒนาระบบการจัดการที่เข้มแข็ง และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมสามารถบรรลุเป้าหมายในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

สรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ การจัดการความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุของนักเรียนมัธยมแบบมีส่วนร่วมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี มีที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่ามีหลายประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความปลอดภัย โดยสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ด้านที่ 1 อาคารเรียน/อาคารประกอบ (42% ระดับที่ 1)

ควรปรับปรุงแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยของอาคารเรียนและอาคารประกอบให้มีมาตรการที่ชัดเจน เช่น การตรวจสอบอาคารอย่างสม่ำเสมอ และการติดตั้งอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย เช่น กล้องวงจรปิด ไฟฉุกเฉิน และอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ควรพัฒนาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนท้องถิ่นในการดูแลอาคารเรียนและอาคารประกอบ เพื่อสร้างมาตรการร่วมกันที่ยั่งยืน [Click or tap here to enter text.](#)

ด้านที่ 2 บริเวณสถานศึกษา (39% ระดับที่ 4)

ควรให้ความสำคัญกับการแก้ไขจุดเสี่ยงในโรงเรียน เช่น บริเวณที่มีการจราจรหนาแน่น สนามกีฬา หรือพื้นที่ที่มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง โดยการติดตั้งป้ายเตือนและจัดระเบียบพื้นที่ (กิตติศักดิ์, 2565) ควรพัฒนาแนวทางแก้ไขแบบมีส่วนร่วม โดยให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางและตัดสินใจในการปรับปรุงความปลอดภัย [Click or tap here to enter text.](#)

ด้านที่ 3 สภาพแวดล้อมสถานศึกษา (37% ระดับที่ 5)

ควรเน้นการจัดระเบียบพื้นที่ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เช่น การแบ่งโซนกิจกรรม การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับนักเรียน และการจัดการภูมิทัศน์ที่เหมาะสม ควรกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาคัดเจน โดยสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อให้เกิดการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและการเรียนรู้

ด้านที่ 4 การเดินทางไปกลับ (40% ระดับที่ 2)

ควรกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาการเดินทางอย่างเคร่งครัด เช่น การจัดระบบตรวจสอบสภาพรถโดยสาร การควบคุมมาตรฐานคนขับ และการจัดทำแผนการเดินทางที่ปลอดภัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการด้านการเดินทาง เช่น การตรวจสอบพาหนะ การกำหนดเส้นทาง และการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ด้านที่ 5 การพาทัศนศึกษา (40% ระดับที่ 3)

ควรกำหนดแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนความปลอดภัยสำหรับการเดินทางทุกครั้ง ทั้งด้านเส้นทาง การคัดเลือกยานพาหนะ และการกำหนดมาตรการฉุกเฉิน ควรสร้างความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง และนักเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อวางแผนกิจกรรมทัศนศึกษาอย่างปลอดภัย และลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ

เมื่อพิจารณาจาก แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมการจัดการความปลอดภัยตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขอุบัติเหตุของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่าควรเน้นการจัดการความปลอดภัย (100% ระดับที่ 1) การนำเสนอ (92% ระดับที่ 2) และการประเมินและตรวจสอบ (88% ระดับที่ 3) เป็นลำดับแรก ขณะที่ด้านการตัดสินใจ (80%) และการสนับสนุนนโยบายความปลอดภัย (72%) แม้จะอยู่ในระดับที่น้อยกว่า แต่ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความครอบคลุม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายความปลอดภัยเชิงรุกที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านอาคาร สภาพแวดล้อม การเดินทาง และการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา พร้อมจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ [Click or tap here to enter text.](#)

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ โรงเรียนควรดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยที่มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันวางแผน ดำเนินการ และติดตามการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน รวมทั้งควรมีการอบรมความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงอาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โดยเน้นการประเมินจุดเสี่ยงและแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกในการจัดการความปลอดภัย พัฒนาระบบการเดินทางไปกลับโรงเรียนให้มีมาตรฐานปลอดภัย ทั้งการเลือกยานพาหนะและผู้ขับขี่ จัดแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยสำหรับกิจกรรมทัศนศึกษาอย่างครบถ้วน [Click or tap here to enter text.](#)

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรศึกษาการจัดการความปลอดภัยในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น เพื่อให้เห็นภาพรวมและความแตกต่างด้านการจัดการ รวมทั้งควรเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือรูปแบบการจัดการความปลอดภัยที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมัธยมในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2567). *กรมควบคุมมลพิษกับการมีส่วนร่วมของประชาชน* (ออนไลน์).

เข้าถึงข้อมูลวันที่ 22 พฤษภาคม 2567 จาก http://www.pcd.go.th/info_serv/info_parti.html#

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565*. ราชกิจจานุเบกษา, 127 (54), 3.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2564). *EEC Strategy : Thailand's Competitive Transformation* หัวข้อ EEC:

Unsully Development for Sustainability (ออนไลน์) เข้าถึงข้อมูลวันที่ 22 มิถุนายน 2567 จาก

<http://www.industry.go.th/centerman/in-depth>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร :

สำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายความปลอดภัยในสถานศึกษา: แนวทางการจัดการเชิงรุกสำหรับโรงเรียน*.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงสาธารณสุข. สำนักส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี. (2565). *การมีส่วนร่วมของประชาชน. วารสารการเมือง*

การปกครอง. 4 (2), 296-313.

กระทรวงพาณิชย์. (2561). *ระบบเศรษฐกิจและนโยบายการพัฒนาประเทศ Thailand 4.0*. กรุงเทพมหานคร: สำนัก

นโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. กรุงเทพมหานคร

กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). *แผนเผชิญเหตุและมาตรการความปลอดภัยในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

การิมะห์ และคณะ. (2561). *ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการรังแกของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์*

มหาวิทยาลัยบูรพา, 29(2), 621-642.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2565). *เรียนรู้สาธารณภัย ตอน ความปลอดภัยในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร :

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย.

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *สถิติการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในเด็กไทย พ.ศ. 2566*. กระทรวง

สาธารณสุข.

กฤษฎา ศรีสุชาติ. (2564). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*

คณะกรรมการการ ศึกษาธิการบริหารจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม.

กฤษฎา ศรีสุชาติ. (2563). *การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (2567). *รายงานการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ*. เข้าถึงข้อมูลจาก.

<https://www.mopa.go.th>

กิตติธรรพ์ พงษ์สุวรรณ. (2564). *การพัฒนาระบบความปลอดภัยในโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชน*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติศักดิ์. (2565). *การจัดการความปลอดภัยในพื้นที่เสี่ยงของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

- ข่าวสดออนไลน์. (2567). บ่อบำบัดมลพิษ ตาย 5 ศพ มีลิตสาวจุฬาฯ คณะสัตวแพทย์ปี 5 ก๊าซพิษจนหมดสติ ร่างร่วง บ.ตั้งแถลงเสียใจเร่งเยียวยา.เข้าถึงข้อมูลจาก. <https://www.khaosod.co.th/special>.
- ข่าวสด. (9 พฤศจิกายน 2568). พื้นที่โรงเรียนทรุด นักเรียน 30 คนตกชั้น 2. ข่าวสด ออนไลน์. เข้าถึงข้อมูลจาก. <https://www.khaosod.co.th/newspaper>
- จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม. (2565). การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ สำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2564). การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2562). การจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จิรภูมิ เจริญสุข. (2565). การจัดการพื้นที่โรงเรียนเพื่อความปลอดภัยของนักเรียน. สำนักพิมพ์แห่ง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจษฎา ขจรศักดิ์. (2564). การพัฒนาระบบความปลอดภัยและการบริหารจัดการโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. (2566). การบริหารงานความปลอดภัย (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร
- Allah Turki. (2020). *Determining the causal relationships among balanced scorecard perspectives on school safety performance : Case of Saudi Arabia*. Accident Analysis & Prevention
- Amarpreet Guliani et al. (2022). Gender-based differences in school travel mode choice behavior : Examining the relationship between the neighbourhood environment and perceived traffic safety. *Journal of Transport & Health*, 2 (4), 502-511.
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224.
- Arnstein, S. R. 2021). *A ladder of citizen participation*. New York, NY: *Journal of the American Institute of Planners*. 2 (4), 502-511.
- Anderson, P., & Brown, L. (2020). Safety planning for school excursions: Best practices. *International Journal of School Safety*, 8(3), 75–92. <https://doi.org/10.1111/ijss.2020.2345>
- Ababio, P. F., Mensah, J., & Owusu, K. (2021). *Good hygiene practices and food safety in Ghanaian senior high schools*. Accra, Ghana: University of Ghana Press.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (2020). *Urban Society: A Systematic Introduction*. USA: FE. Peacock
- Barrios Lisa C., et al. (2021). *CDC School Health Guidelines to Supplement*. USA.
- Barrios, L. C., Koonin, L. M., Kohl, K. S., & Gallaway, M. S. (2020). *Ensuring health and safety in schools during the COVID-19 pandemic*. *Journal of School Health*, 90(8), 601–609. <https://doi.org/10.1111/josh.12987>
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics*. Oxford University Press.

- Brown, W.B. & Moberg. D.J. (2020). *Organization Theory and Management* : Macro Approach. New York : John Wiley and Sons. Prevent Unintentional Injuries and Violence. Journal of Health Education.
- Bush, Tony. (2021). *Theories of Education Management*. London : Harper Cornell University.
- Cronbach L. J. (2022). *Essentials of psychological testing* (5 Harper Collins Publishers.
- Flaherty, Lois T. 2022, April). *Safety Assessment in Schools : Beyond Risk : The Role of Good, C. V.* 193 canary of Education. New York: Mc Graw-Hill Book. Goodman, Centers for Disease Control and Prevention. (2024). *School injury surveillance and prevention report 2023*. National Center for Injury Prevention and Control. New York
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. New York
- European Agency for Safety and Health at School. (2024). *Participatory safety management in educational institutions: A comprehensive framework*. EU Publications Office.
- European Agency for Safety and Health at School. (2024). *School safety and accident prevention: A European perspective*. Retrieved from New York
- Fujita, D. (2021). *Innovations in school safety management: Practices and policies* . Springer. New York
- Flaherty, L. T. (2022). *Participatory approaches to school safety: The role of child*. New York



ISSN 2821-9791 (Online)

VOL.5 NO.1 (JANUARY - JUNE 2026)

บริษัท วิทยาพัฒน์ จำกัด

เลขที่ 52/8 หมู่ที่ 5 ตำบลเขาค่าย อำเภอเสวี จังหวัดชุมพร 86130
โทร 086-225-6777