

# วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

Journal of MCU Phetchaburi Review  
ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2568)  
Vol.8 No 1 (January - April 2025)



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี





# วารสาร มจร

## เพชรบุรีปริทรรศน์

### JOURNAL OF MCU PHETCHABURI REVIEW

P-ISSN: 2773-9295 ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2568)

E-ISSN: 2773-9635 Vol.8 No.1 (January - April 2025)

#### ❧ วัตถุประสงค์

วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะสงฆ์ไทย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา ประวัติศาสตร์ บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย บริหารธุรกิจ การจัดการ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความเฉพาะภาษาไทย โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)\*

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน - ธันวาคม

#### ❧ เจ้าของ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

65/1 หมู่ 6 ตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

โทร. 032-400-391 โทรสาร. 032-400-391 E-mail: phetchaburi@mcu.ac.th



### ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ., ดร.

พระพรหมวัชรธีรารจารย์, ศ., ดร.

พระวิสุทธีวรกิจ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

### บรรณาธิการบริหาร

พระพิพิธพัชโรดม, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

### หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระสมุห์อาคม อาคมธีโร, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

### กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล สุธะพรหม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรพล ใจเย็น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถสุดา เลิศกุลวัฒน์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรณัฐ บัญญัติธรรมชัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร. กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ บดีรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนะ ปัญญาภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา กิรติจำเริญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรี วิวาทสุข

มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย ผลเจริญ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัชลดา สุวรรณนวล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาณี เผือกบัวขาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวิทย์ นพแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาโรจน์ เผือกบัวขาว

นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภูวเดช วงศ์เคี่ยม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วสันต์ ปวนปั้นวงศ์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กู้เกียรติ ก้อนแก้ว  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พัทธนันท์ ตลาดทรัพย์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พีรพล สิมมา  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิติกร อ่อนโยน  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาดา ภัทราคม  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โกญจนาท เจริญสุข  
 อาจารย์ น.ต. ดร. สงคราม สมณวัฒนา  
 อาจารย์ ดร. อนุชา พลทะกุล  
 อาจารย์ ดร. ดาวนภา เกตุทอง  
 อาจารย์ ดร. พรพนา ศรีสถานนท์  
 อาจารย์ ดร. เขาวลิต สมพงษ์เจริญ  
 อาจารย์ ดร. ธีรวุฒิ แสงมณีเดช  
 อาจารย์ ดร. บัณฑิตพงษ์ ศรีอำนาจ  
 อาจารย์ ดร. สรไกร เรืองรุ่ง  
 อาจารย์ ดร. ศิริเพ็ญ ภูมทัญญู  
 ดร.ณปภัทร พัทธกรโชติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย  
 วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก  
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
 สถาบันรัชต์ภาคย์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
 นักวิชาการอิสระ

**๓ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ**

พระสมุห์อาคม อาคมธีโร, ดร.

อาจารย์ ดร. อนุชา พลทะกุล

อาจารย์ ดร. ดาวนภา เกตุทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
 วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**๓ ฝ่ายประสานงานและจัดการ**

นางสาวพรเพ็ญ กุญแจนาค

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

**๓ ฝ่ายกฎหมาย**

นายสมโภชน์รัฐ แก้วน่วม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี



## ๘ ออกแบบปก

นางสาวนันทิยา พวงไพโรจน์

## ๘ จัดรูปเล่ม

นางสาวอมรรัตน์ กอวิจิตร

## ๘ โรงพิมพ์

บริษัท เพชรภูมิการพิมพ์ จำกัด

ถนนเพชรเกษม ตำบลคลองกระแซง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

โทรศัพท์. 032-425-310, Fax : 032-425-310 E-mail: [patchpoom2561@gmail.com](mailto:patchpoom2561@gmail.com)

# บทบรรณาธิการ



วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 1 ประจำปีพุทธศักราช 2568 เล่มนี้เป็นปีที่ 8 ของการปรับปรุงรูปแบบ และประเด็นหลัก เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI รองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index - TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา คณาจารย์ ครูอาจารย์ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่าน ที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์ จักมีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

  
พระพิพิธพิชโรดม, ดร.

บรรณาธิการ





## สารบัญ

บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(จ)
ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร EXPECTATIONS AND PERCEPTIONS OF SERVICE USERS TOWARDS THE SERVICE QUALITY OF LANG SUAN HOSPITAL, LANG SUAN DISTRICT CHUMPHON PROVINCE จินต์จุฑา เหล่าบัณฑิต, อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว, วินัย เกษมวุฒิชัย	1
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนา พิบูล จำกัด (มหาชน) TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION IN SAHAPATHANAPIBUL PUBLIC COMPANY LIMITED ชนินทร์ วิชชุลตา, ประภาสวัฒน์ งามคณะ, สุนิตรา ตั้งใจ	10
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี THE EFFECTIVENESS OF OPERATIONS OF THE VEHICLES SERVICE DIVISION, CENTRAL SERVICE SUPPORT DIVISION, OFFICE OF THE PRESIDENT OF PHETCHABURI RAJABHAT UNIVERSITY สุภาวดี เนียมหอม	20
แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP ในเมืองกวางโจว สาธารณรัฐประชาชนจีน GUIDELINES FOR USING DIGITAL TECHNOLOGY FOR MANAGING A MEDIUM – SIZED GALLERY HUANTIAN ART CORP IN ZHANGZHOU, THE PEOPLE’S REPUBLIC OF CHINA ซู หงเทียน, ชัยยศ วนิชวัฒนาวุฒิ	34
การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาในภาคตะวันตก AN APPLICATION OF RELIGIOUS PRINCIPLES TO PROMOTE MORALITY AND POSITIVE BEHAVIORS OF SECONDARY SCHOOL STUDENTS IN THE WESTERN REGION	47



## สารบัญ (ต่อ)

เสาวลักษณ์ คักดีสิทธิ์, พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม (สระทองล้อม), พระศักดิ์ดา ชนาสโณ (สมณวัฒนา), กิตติพงษ์ ขวัญเมือง, ภัคสิริ แอนินัน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 56  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

USING DIGITAL TECHNOLOGY IN ACADEMIC ADMINISTRATION FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PHETCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 IN THE 21ST CENTURY

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์, ธวัช แสงสุวรรณ, สาคร ช่วยดำรงค์

การพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบและวิเคราะห์ข้อมูล 73  
ผ่านสื่อสังคมออนไลน์

DEVELOPMENT OF A TOURISM RECOMMENDER SYSTEM USING DESIGN THINKING AND SOCIAL MEDIA ANALYTICS

จริยา เต็งแย้ม, อนิรุทธิ์ อัครสกุลศร

การบูรณาการหลักปาปนิคธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 86  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ADMINISTRATORS

ภรณ์ดินทร์ คุณานนท์, พระครูสุตันทบัตถิต, วรปรัชญ์ คำพงษ์

การให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในเทศบาลเมืองสามพราน จังหวัดนครปฐม 98  
SMART GOVERNMENT SERVICES IN SAMPRAN TOWN MUNICIPALITY NAKHON PATHOM PROVINCE

ณัฐชยติ เอี่ยมอำภา, สติത്യ นิยมญาติ, กมลพร กัลยาณมิตร, ทศนีย์ ลักขณาภิชนชัช

ประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 112  
ในเขตจังหวัดปริมณฑล

THE EFFECTIVENESS OF LAND AND BUILDING TAX ADMINISTRATION IN 2019 BY LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN THE METROPOLITAN AREA PROVINCES

ธัญกานต์ สวนแก้ว, กมลพร กัลยาณมิตร, สติത്യ นิยมญาติ, ทศนีย์ ลักขณาภิชนชัช





## สารบัญ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคม อำเภอดอนพุด จังหวัด 124  
สระบุรี

THE FACTORS AFFECTING THE OPERATIONAL SUCCESS OF SOCIAL ENTERPRISES, DON PHUT DISTRICT, SARABURI PROVINCE

*ทิวากร อมศิริ, สถิตย์ นียมญาติ, กมลพร กัลยาณมิตร, ทศนีย์ ลักขณาภิชนชัช*

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดใน 135  
เขตพื้นที่ภาคกลาง

NEW PUBLIC MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF PROVINCIAL OFFICE OF TOURISM & SPORTS IN THE CENTRAL REGION

*นัทพงศ์ วิบุลรังสรรค์, สุชาติ อดุลย์บุตร, บำเพ็ญ ไผตรีโสภณ*

การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ 146  
ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

STRENGTHENING DIGITAL TECHNOLOGY SKILLS OF THE ELDERLY FOR ACCESS TO GOVERNMENT PUBLIC SERVICES IN THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION AREA BANG SAPHAN NOI DISTRICT PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

*ปภาวรินทร์ สมทรง, วลัยพร ชิมศรี*

ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา 163  
ทวีสิน

CONFIDENCE OF THE PEOPLE OF TRAT PROVINCE IN THE ECONOMIC OPERATIONS OF THE GOVERNMENT, MR. SRETTA THAVISIN

*รัตนันท์ มั่นคง, ขวัญเรือน เกาต์วง, ชำรงค์ศักดิ์ เพชรเลิศอนันต์*

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบาง 175  
สะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE OF THONG MONGKHON SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BANG SAPHAN DISTRICT, PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

*ประชุม หอมแดง, พชร สาตร์เงิน*



## สารบัญ (ต่อ)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา	190
NEW PUBLIC MANAGEMENT ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION	
<i>เลิศพันธุ์ อรรถววรรณ, สุชาติ อุดลย์บุตร, บำเพ็ญ ไผตรีโสภณ</i>	
ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดิน ของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)	202
OPERATIONAL POTENTIAL OF PERSONNEL IN THE GROUND SERVICE OPERATIONS DEPARTMENT OF THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PUBLIC COMPANY LIMITED	
<i>ภัทรภรณ์ เรืองศาสตร์, ชรินทร์ วิชชุตา, พรพนา ศรีสถานนท์</i>	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ตกะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต	211
EMPLOYEES' WORK EFFICIENCY OF WYNDHAM GRAND PHUKET KALIM BAY, PHUKET PROVINCE	
<i>ชงชน ไชยอ่อนแก้ว, อนิรุทธิ์ ฝ่องแผ้ว, ธนัตถ์นันท์ สุขโขคนิธิโกศล</i>	
พฤติกรรมสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย	221
BEHAVIOR OF WEARING HELMETS OF PEOPLE OF PEOPLE IN SAWZKHALOK MUNICIPALITY, SAWANKHALOK DISTRICT, SUKHOTAI PROVINCE	
<i>ณรงค์ ใจดี, โชติ บดีรัฐ, ภาสกร ดอกจันทร์</i>	



## สารบัญ (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ 232

GUIDELINES FOR PROMOTING HAPPINESS IN LIVING A VALUABLE LIFE FOR THE ELDERLY IN MAE POEN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MAE PIN DISTRICT, NAKHON SAWAN PROVINCE

ทัตดาว พันธุ์เขียน, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, โชติ บดีรัฐ

การบริการสาธารณะแนวใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 245

NEW PUBLIC SERVICES OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS OF MUANG PHITSANULOK DISTRICT, PHITSANULOK PROVINCE

ณัฐวดี สิงห์, ภาสกร ดอกจันทร์, ธนัสถา โรจนตระกูล

การพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี 256

DISASTER PREVENTION AND MITIGATION QUALITY OF SERVICE OF THAMAIKRUAK SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, THAYANG DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

ธาดารัตน์ กออุดมโชค, สุชาติ อุดมบุตร, บำเพ็ญ ไมตรีโสมณ

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการ ทำงานของพนักงาน บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย 272

HYBRID WORK SUPPORT FACTORS TOWARD WORK LIFE BALANCE BY EMPLOYEES OF A POWER PLANT COMPANY IN THAILAND

นาฏสุดา พุทธิรักษา, วรณภา ลือกิตินันท์



## สารบัญ (ต่อ)

<p><b>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก</b> 285</p> <p>WORK MOTIVATION OF MILITARY OFFICERS UNDER THE ARMY INTERNAL AUDIT OFFICE, ROYAL THAI ARMY</p> <p><i>คมสัน แก้วสุข, ชรินทร์ วิชชุดา, นงนุช หอมบุญ, นภัทร พงษ์ประณี</i></p>
<p><b>การบริหารจัดการที่ธรมีสงฆ์ตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี</b> 295</p> <p>THE MANAGEMENT AT THE MONASTERY BASED ON V-T-G (VILLAGE-TEMPLE-GOVERNMENT) PRINCIPLE IN PHETCHABURI PROVINCE</p> <p><i>อนุชา พละกุล, พระวชิรวาที, พระสมุห์อาคม อาคมธีโร, ดาวนภา เกตุทอง</i></p>
<p><b>การพัฒนาชุมชนชาติพันธุ์บนพื้นที่วัฒนธรรมไทยทรงดำชุมชนเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี</b> 306</p> <p>MODEL FOR PROMOTING THE CREATIVE PROPAGATION OF BUDDHISM BY THE SUBDISTRICT PEOPLE'S TRAINING UNIT OF THE SANGHA, PHETCHABURI PROVINCE</p> <p><i>ดาวนภา เกตุทอง, อนุชา พละกุล, พรเพ็ญ กุญแจงาม</i></p>
<p><b>กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี</b> 318</p> <p>ACADEMIC ADMINISTRATION STRATEGIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA, PHETCHABURI.</p> <p><i>สุรินทร์ ลำลี, ธวัช แสงสุวรรณ, สุธา มงคลสิทธิ์</i></p>
<p><b>ตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคล</b> 331</p> <p>STRUCTURAL EQUATION MODEL OF REFERENCE GROUPS INFLUENCES PURCHASING INTENTION OF SACRED OBJECTS</p> <p><i>ชนภณ นิธิเชาวกุล, จิราภา ฝั่งบางกรวย, ชลาภรณ์ ยู่น</i></p>



## สารบัญ (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท 341  
โกลเดน อีเกร็ด ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด

GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT THAT AFFECT THE WORK EFFICIENCY OF  
GOLDEN EGRET CEMENT CARBIDE (THAILAND) COMPANY LIMITED PERSONNEL

จรีอเทียณ เย่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 350  
พิจิตร

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF PRIVATE SCHOOLS IN THE SYSTEM UNDER THE OFFICE  
OF EDUCATION PHICHIT PROVINCE

พรนภา สืบใจถา, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, ภาสกร ดอกจันทร์

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ 359

ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อโรงพยาบาลหลังสวน  
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร\*  
EXPECTATIONS AND PERCEPTIONS OF SERVICE USERS TOWARDS THE SERVICE  
QUALITY OF LANG SUAN HOSPITAL, LANG SUAN DISTRICT  
CHUMPHON PROVINCE

จินต์จุฑา เหล่าบัณฑิต

Jinjuta Laobandit

อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว

Aniruth Phongpaew

วินัย เกษมวุฒิชัย

Winai Kasemwutthichai

สถาบันรัชต์ภาคย์, ประเทศไทย

Rajapark Institute, Thailand

E-mail: nongfad@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคาดหวังและระดับการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการ 2) เปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใช้บริการจำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.952 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านความเป็นรูปธรรม ด้านความน่าเชื่อถือในการบริการ ด้านการตอบสนองลูกค้าในการบริการ ด้านความมั่นใจในการบริการ และ ด้านความเอาใจใส่ในการบริการโดยการรับรู้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคาดหวัง และมีความพึงพอใจมากทุกด้าน 2) ผู้ใช้บริการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน มีความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการแตกต่างกัน 3) ผู้ใช้บริการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน มีการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ .05 4) ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**คำสำคัญ:** ผู้ใช้บริการ, ความคาดหวัง, การรับรู้, คุณภาพการบริการ





## Abstract

The objectives of this cross-sectional research were 1) To study the level of expectations and perceptions of service users towards the service quality, 2) To compare the characteristics of service users with their expectations towards the service quality, 3) to compare the characteristics of service users with their perceptions towards the service quality, 4) to compare the differences in expectations and perceptions of service users towards the service quality of Lang Suan hospital Lang Suan district Chumphon province. The sample consisted of 385 service users. The instrument employed was a questionnaire. The confidence value of the questionnaire is equal to 0.952. The statistics used in data analysis represent frequency, percent, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The research results revealed that 1) Expectations and perceptions of service users towards the quality of service, both overall and in each aspect, had the highest average value in terms of concreteness, reliability of service, responsiveness to customers in service, confidence in service, and attentiveness in service. The perception had an average value higher than expectations and was extremely satisfied in all aspects. 2) Service users with different genders, ages, education levels, and occupations had different expectations of service users towards the quality of service. 3) Service users with different genders, ages, education levels, and occupations had different perceptions of service quality. At the 0.05 statistical significance level. 4) Expectations and perceptions of service users towards the quality of service were different, both overall and in each aspect. At the 0.05 statistical significance level.

**Keywords:** Users, Expectation, Perception, Service quality

## บทนำ

จากนโยบายของรัฐบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับ ได้มุ่งเน้นการสร้างสุขภาพ และระบบสุขภาพ โดยให้คนไทยทุกคนมีหลักประกันสุขภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาค ประกอบกับในปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยี และระบบการสื่อสารเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้ใช้บริการด้านสุขภาพมีการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง มีโอกาสเลือกสถานบริการสุขภาพตามสิทธิของตนที่พึงได้รับ ประกอบกับสภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมใหม่ ๆ ถูกนำมาใช้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการใช้บริการของผู้ใช้บริการ และมูลค่าของผลิตภัณฑ์และบริการที่มีอยู่ในทุกอุตสาหกรรม ซึ่งการพัฒนารูปแบบการบริการให้มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น อุตสาหกรรมการให้บริการในตลาดทุกอุตสาหกรรมมีการแข่งขันสูงในมุมมองของผู้ให้บริการต่างมีความคาดหวัง มีการประเมินคุณภาพของการบริการ เมื่อมีความคาดหวังสูง ความต้องการการบริการที่ดีที่สุดจากผู้ให้บริการก็สูงเช่นกัน การให้ความสำคัญกับคุณภาพของการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจจนเกิด ความภักดีต่อผลิตภัณฑ์และบริการจนสามารถทำให้ผู้ใช้บริการกลับมาใช้บริการ หรือการมาใช้บริการ



ซ้ำ คุณภาพการบริการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จ สะท้อนถึงผลลัพธ์ทางธุรกิจในรูปแบบของผลกำไรและเกิดภาพลักษณ์ที่ดี (อภิรักษ์ เสถียรธนาพันธ์, 2563)

โลกยุคปัจจุบัน มีเทคโนโลยีการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและกว้างขวาง เป็นผลให้ประชากรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น เกิดกระแสความนิยมในการใช้บริการทางการแพทย์มากขึ้น ทั้งในเชิงของการรักษาและในเชิงของการป้องกัน เช่น การตรวจร่างกายประจำปี หรือการตรวจร่างกายเพื่อคัดกรองโรค เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้อัตราความต้องการใช้บริการโรงพยาบาลมีมากขึ้น ประชาชนบางส่วนหันมาเลือกใช้บริการจากโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น แม้ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลรัฐแล้วจะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่ามากก็ตาม จากการสำรวจพบว่า จำนวนโรงพยาบาลเอกชนมีทั้งสิ้น 378 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจ พบว่า มีผู้ป่วยเข้ารับบริการโรงพยาบาลเอกชนและสถานบริการเอกชนทั่วประเทศสูงถึง 61.60 ล้านคน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ, 2562)

คุณภาพของการบริการเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรธุรกิจการบริการ เพราะคุณภาพบริการจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า สามารถเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และก่อให้เกิดผลกำไรมากขึ้น เป็นรากฐานที่สำคัญในการปรับปรุงและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ อีกทั้งคุณภาพการบริการที่มีมาตรฐานมี ความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในการสร้างคุณค่าให้กับบริการ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และปรับกลยุทธ์เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งในอนาคต พร้อมทั้งสามารถรักษาลูกค้าเก่าและขยายฐานลูกค้าใหม่ให้มากขึ้น ดังนั้นโรงพยาบาลจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนต้องการ แต่ด้วย ปริมาณโรคอุบัติใหม่ที่เพิ่มขึ้นและการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) ทำให้ความต้องการใช้บริการสุขภาพมากขึ้น รวมทั้งบทบาทของภาครัฐที่ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562)

โรงพยาบาลหลังสวน มีวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพของชุมชนโซนใต้ที่ได้มาตรฐาน ภาควิชาเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ และการความร่วมมือของภาควิชาเครือข่ายในการดูแลส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค มีการพัฒนาคุณภาพระบบบริการด้านการแพทย์เฉพาะทางได้มาตรฐาน และมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสอดคล้องกับการแพทย์เฉพาะทาง (โรงพยาบาลหลังสวน, 2567)

จากความสำคัญของการให้บริการด้านสุขภาพของโรงพยาบาลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการโดยประเมินจากความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญสำหรับผู้เกี่ยวข้องนำมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความคาดหวังและระดับการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะผู้ใช้บริการกับความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



3. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะผู้ใช้บริการกับการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล หลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อโรงพยาบาลหลังสวนอำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงภาคตัดขวาง โดยมีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

#### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ใช้บริการโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ซึ่งไม่ทราบกลุ่มประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ใช้บริการโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Cochran, 1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น (Confidence Interval) ที่ระดับ 95%, ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่  $\pm 5\%$  ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน โดยเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้ที่เคยใช้บริการโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถาม มี 2 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบ ช้อบกพร่อง และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-Test)



## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับของความคาดหวังและระดับการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ในภาพรวม

คุณภาพการบริการของ โรงพยาบาลหลังสวน	ความคาดหวัง			การรับรู้			แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	
1. ด้านความเป็นรูปธรรม	4.41	0.430	มากที่สุด	4.41	0.430	มากที่สุด	พึงพอใจมาก
2. ด้านความน่าเชื่อถือในการ บริการ	4.41	0.425	มากที่สุด	4.42	0.430	มากที่สุด	พึงพอใจมาก
3. ด้านการตอบสนองลูกค้าใน การบริการ	4.38	0.548	มากที่สุด	4.39	0.546	มากที่สุด	พึงพอใจมาก
4. ด้านความมั่นใจในการ บริการ	4.34	0.464	มากที่สุด	4.36	0.463	มากที่สุด	พึงพอใจมาก
5. ด้านความเอาใจใส่ในการ บริการ	4.33	0.348	มากที่สุด	4.35	0.345	มากที่สุด	พึงพอใจมาก
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.313</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.38</b>	<b>0.316</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>พึงพอใจมาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ความคาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด และ การรับรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการรับรู้มีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคาดหวัง แสดงว่า ผู้ใช้บริการพึงพอใจมากในคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลหลังสวน

2. เปรียบเทียบลักษณะผู้ใช้บริการกับความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

คุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อาชีพ
1. ด้านความเป็นรูปธรรม	0.013*	0.000*	0.000*	0.000*
2. ด้านความน่าเชื่อถือในการบริการ	0.913	0.044*	0.740	0.033*
3. ด้านการตอบสนองลูกค้าในการบริการ	0.024*	0.866	0.007*	0.044*
4. ด้านความมั่นใจในการบริการ	0.040*	0.003*	0.036*	0.015*
5. ด้านความเอาใจใส่ในการบริการ	0.243	0.321	0.116	0.005*
<b>รวม</b>	<b>0.022*</b>	<b>0.002*</b>	<b>0.002*</b>	<b>0.001*</b>



จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล หลังสวน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ใช้บริการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ต่างกัน ความคาดหวัง ต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวนแตกต่างกันที่ ระดับนัยสำคัญ .05

3. เปรียบเทียบลักษณะผู้ใช้บริการกับการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

คุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อาชีพ
1. ด้านความเป็นรูปธรรม	0.018*	0.000*	0.000*	0.000*
2. ด้านความน่าเชื่อถือในการบริการ	0.372	0.012*	0.947	0.281
3. ด้านการตอบสนองลูกค้าในการบริการ	0.005*	0.982	0.013*	0.146
4. ด้านความมั่นใจในการบริการ	0.006*	0.004*	0.047*	0.009*
5. ด้านความเอาใจใส่ในการบริการ	0.031*	0.452	0.229	0.052
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.000*</b>	<b>0.003*</b>	<b>0.004*</b>	<b>0.006*</b>

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ใช้บริการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ต่างกัน การรับรู้ต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวนแตกต่างกันที่ ระดับนัยสำคัญ .05

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

คุณภาพการบริการของโรงพยาบาล หลังสวนด้าน	ความคาดหวัง		การรับรู้		Paired Sample t-test	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความเป็นรูปธรรม	4.40	0.430	4.41	0.429	-2.513	0.012*
ความน่าเชื่อถือในการบริการ	4.41	0.425	4.42	0.430	-1.463	0.144
การตอบสนองลูกค้าในการบริการ	4.38	0.548	4.39	0.546	-3.122	0.002*
ความมั่นใจในการบริการ	4.34	0.464	4.36	0.463	-3.087	0.002*
ความเอาใจใส่ในการบริการ	4.33	0.348	4.35	0.345	-3.329	0.001*
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.313</b>	<b>4.38</b>	<b>0.316</b>	<b>0.933</b>	<b>0.000*</b>



จากตารางที่ 4 พบว่า ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล หลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวม และในด้านความเป็นรูปธรรม การตอบสนองลูกค้าในการบริการ ความมั่นใจในการบริการ ความเอาใจใส่ในการบริการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการ ในภาพรวมความพึงพอใจมาก โดยความคาดหวัง และการรับรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้มีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคาดหวัง แสดงว่าคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นสิ่งที่ผู้ใช้บริการคาดหวังหรือ ต้องการจะได้รับจากผลิตภัณฑ์หรือบริการซึ่งจะเกิดจากประสบการณ์และความรู้ในอดีต ความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จ การรับรู้ เป็นกระบวนการที่ผู้ใช้บริการแต่ละบุคคลเลือกสรร และตีความหมายสิ่งกระตุ้นออกมาเป็นภาพ เมื่อได้รับสิ่งกระตุ้นภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน จะมีอิทธิพลต่อการตีความหมายของแต่ละบุคคลโดยขึ้นอยู่กับความจำเป็น ค่านิยม และความคาดหวัง โดยที่ตัวแปรเหล่านั้นจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ ของแต่ละบุคคล ผลการศึกษาสอดคล้องกับแพน ซุนฮุย (2565) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังกับความรับรู้ของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องมือช่างแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ความคาดหวังกับของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด และการรับรู้ของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทราจรินทร์ คุณารูป (2558) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังการรับรู้และความพึงพอใจของประชาชน ต่อคุณภาพบริการโรงพยาบาลชุมชนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพบริการอยู่ในระดับมากระดับคะแนนเฉลี่ยการรับรู้มากกว่าความคาดหวังในการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้รับบริการมีความพึงพอใจกับบริการที่ได้รับ

2. ผู้ใช้บริการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน มีความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพรแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะลักษณะของผู้ใช้บริการมีผลต่อการเลือกและการตัดสินใจ ในการใช้บริการ สอดคล้องกับฤทัยรัตน์ จินประดิษฐ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านอายุส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ สอดคล้องกับปณิตรัตน์ ธนโชคชัยวงษ์ และคณะ (2567) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุของประชาชนวัยทำงาน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุตร อาชีพ และลักษณะที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ





3. ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร มีการรับรู้สูงกว่าความคาดหวัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เพราะผู้ให้บริการเป็นผู้ป่วยที่เข้ามาขอรับบริการต่างมีความเชื่อมั่นในบริการ และได้รับการตอบสนองในการบริการทางการแพทย์ตามมาตรฐาน และมีความมั่นใจในการบริการทางการแพทย์ และผู้ให้บริการจากโรงพยาบาลหลังสวนมีหลากหลายแผนกที่ให้บริการ การรับรู้และความคาดหวังในแต่ละการได้บริการจึงแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของเพ็ญภา อ่อนเกลี้ยง (2561) เรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพบริการ ของโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 120 เตียง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่พบว่า ความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพบริการมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจารุณี ดาวังปา และมณีรัตน์ ภาครูป (2560) เรื่อง คุณภาพบริการพยาบาลตามความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ป่วยประกันสังคมโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพบริการพยาบาลตามความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ป่วยประกันสังคม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม พบว่า ผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังโดยรวมสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### สรุปและข้อเสนอแนะ

ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการ รพ.หลังสวน ในภาพรวมความพึงพอใจมาก โดยความคาดหวัง และการรับรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ใช้บริการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน มีความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพรแตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1. จากผลการวิจัยความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลหลังสวน พบว่า ผู้ใช้บริการให้ความสำคัญกับความคาดหวัง และการรับรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีระดับความพึงพอใจมากทุกด้าน ดังนั้น ผู้ประกอบการโรงพยาบาลควรมีการปรับปรุงข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ทางสื่อสังคมออนไลน์ให้มากขึ้น และควรมีเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ใช้บริการทุกกระบวนการให้บริการ 2. จากผลการวิจัยความแตกต่างของความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลหลังสวน พบว่า ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร มีการรับรู้สูงกว่าความคาดหวัง โดยรวมและด้านความเป็นรูปธรรม ด้านการตอบสนองลูกค้าในการบริการ ด้านความมั่นใจในการบริการและด้านความเอาใจใส่ในการบริการแตกต่างกัน โดยการรับรู้สูงกว่าความคาดหวังทุกด้าน ดังนั้น ผู้ประกอบการโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับด้านสถานที่ให้บริการ และอุปกรณ์การให้บริการที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกทุกจุดบริการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งถัดไปดังนี้ 1. การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษาเพิ่มขึ้น และได้แนวทางสำหรับผู้ประกอบโรงพยาบาลนำไปปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจในบริการของโรงพยาบาล และตัดสินใจมาเลือกใช้บริการ 2. การวิจัยครั้ง



ต่อไปควรไปศึกษาโรงพยาบาลในเขตพื้นที่อื่น เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้ และมี ข้อมูลที่ผู้ประกอบการโรงพยาบาลการนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (10 กรกฎาคม 2562). บทวิเคราะห์โรงพยาบาลและสถานบริการพยาบาล. เรียกใช้เมื่อ 2566 จาก [https://www.dbd.go.th/download/document\\_file/Statistic/2562/T26/T26\\_201903.pdf](https://www.dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2562/T26/T26_201903.pdf)
- กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ. (10 กรกฎาคม 2562). จำนวนผู้ประกอบการโรคศิลปะ. เรียกใช้เมื่อ 2567 จาก [https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1\\_hss/?cat=65](https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1_hss/?cat=65)
- จารุณี ดาวิงปา และคณะ. (2560). คุณภาพบริการพยาบาลตามความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ป่วยประกันสังคม โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 11(2), 215-226.
- ปณณรัตน์ ธนโชคชัยวงษ์. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุของประชาชน วัยทำงาน อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี , 32(3), 67-76.
- เพ็ญญา อ่อนเกลี้ยง. (2561). ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาล ทั่วไปขนาด 120 เตียง จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ). ภัทรพิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แพน ชุนฮุย. (2565). การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังกับการรับรู้ของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของ บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องมือช่างแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหัว เเลียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ภัทรจารินทร์ คุณารูป. (2558). ความคาดหวังการรับรู้และความพึงพอใจของประชาชน ต่อคุณภาพบริการ โรงพยาบาลชุมชนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. พิษเนศวรวารสาร, 11(2), 13-23.
- โรงพยาบาลหลังสวน. (10 กรกฎาคม 2567). ข้อมูลทั่วไป. เรียกใช้เมื่อ 2567 จาก [https://langsuanhospital.moph.go.th/sv1/Hos\\_info.php?&info=about](https://langsuanhospital.moph.go.th/sv1/Hos_info.php?&info=about)
- ฤทัยรัตน์ จินประดิษฐ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัด กรุงเทพมหานคร. ใน (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิรัตน์ เสถียรธนานนท์. (2563). การเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการให้บริการโลคอล ไลเชซัน บริษัท เอดีวี จำกัด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน)\*  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION  
IN SAHAPATHANAPIBUL PUBLIC COMPANY LIMITED

ชรินทร์ วิชชุลตา

Chanin Vijchulata

ประภาสวัฒน์ งามคณะ

Prapaswat Ngamkana

สุจิตรา ตั้งใจ

Sujidtra Tungjai

สถาบันรัชต์ภาคย์, ประเทศไทย

Rajapark Institute, Thailand

E-mail: aniturh.p@hotmail.com

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) อายุ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) 3) ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 47.40

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สหพัฒนาพิบูลจำกัด



## Abstract

Research Objective 1) to study the transformational leadership level and motivation. 2) to compare the motivation of employees' works operations. Classified by personal factors. 3) to study the factors that influence the motivation of employees of Sahapattanaphibul Public Company Limited. The sample was 400 employees of Sahapattanaphibul PLC. The transformational leadership level in overall, with a high level. Employee motivation of Sahapattanaphibul is average at a high level 2) age, position and average monthly income differ in the motivation of employees of Sahapattanaphibul public company limited. 3) Motivational factors are idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration affects the motivation of employees, the employees of Sahapattanaphibul public company limited. The variables can explain the change in the motivation of employees of Sahapattanaphibul public company limited by 47.40%.

**Keyword:** transformational leadership, employee motivation, sahapattanaphibul public company limited

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทและเปลี่ยนโฉมหน้าของตลาดแรงงานไปทุก ๆ ภาคส่วนและด้วยนโยบายหลักของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วย โมเดล ไทยแลนด์ 4.0 ถือเป็น การปรับตัวแบบก้าวกระโดดครั้งใหญ่ที่ภาครัฐต้องการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกจากการเป็นประเทศที่ใช้แรงงานและพึ่งพาอุตสาหกรรมการส่งออกเป็นหลักไปสู่ประเทศที่มีความโดดเด่นด้วยเศรษฐกิจที่ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งการที่โมเดลจะประสบความสำเร็จนั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่ายมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน วิชาการ ประชาชน สถาบัน การศึกษา สถาบันวิจัยศูนย์ส่งเสริมผู้ประกอบการ SME และ Start-Up พร้อมทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทุกภาคส่วนและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน (กชกร เนียมท่าเสา และคณะ, 2566)

ผู้นำถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร ภาวะผู้นำ คือ การใช้ อิทธิพลต่อบุคคลหรือผู้ร่วมงานให้พยายามปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจเพื่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือ ให้องค์กรได้ผู้นำความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพกล้าเผชิญกับอนาคต กระตุ้นและเร่งเร้าพนักงานให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม ให้องค์กรได้ผู้นำที่ไม่มีความสามารถก็ จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ การเป็นผู้นำมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาเน้นผลการปฏิบัติงานโดยการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละ



คนในองค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ (พรชัย เจตามาน, 2562)

ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถที่จะเผชิญกับอนาคตและกระตุ้นพนักงานให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นหัวหน้างานหรือผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานถ้าหัวหน้างานไม่แสดงถึงพฤติกรรมหรือแนวทางในการปฏิบัติตัวของผู้นำเหล่านั้นออกมาจะทำให้พนักงานได้บังคับบัญชาไม่ผลักดันส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงาน ของงานที่กำหนดไว้จะทำให้งานที่ได้ออกมาไม่เป็นไปตามนโยบายคุณภาพของบริษัท รวมถึงผลชี้วัดทางด้านประสิทธิภาพของผลผลิตมุ่งเน้นการพัฒนาและบริหารคนที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานและงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยได้เห็นถึงความสำคัญว่าหัวหน้างานในฐานะ ผู้นำ คือ กุญแจแห่งความสำเร็จของธุรกิจในระยะยาว ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสบายใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาหรือคอยสอนงานให้กับพนักงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานรวมถึงคอยกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดี รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยแล้วก็เกิดความสบายใจ และอีกสิ่งหนึ่งที่พนักงานต้องการเวลาปฏิบัติงานก็คือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าของตนเอง ถ้าทำผลงานได้ดีก็ต้องการคำชื่นชมอย่างเต็มที่ ถ้าผลงานออกมาไม่ดี ก็อยากให้หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อจะได้ทำให้ผลงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าของตนเองมักจะเป็นพนักงานที่มีพลังและมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจะได้รับความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำขึ้นอยู่แล้ว ทั้งนี้ผู้นำจะต้องแสดงออกถึงการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในทางที่ดีให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงพฤติกรรมจนเกิดความน่าเชื่อถือและเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมจากผู้นำ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำจะกระตุ้นศักยภาพและความสามารถของผู้ตามเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ตามมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันและผู้นำที่แสดงออกถึงความใส่ใจในความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยที่ทำการฝึกสอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ตามเพื่อกระตุ้นให้เกิดทักษะและแนวทางที่เหมาะสมในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (พรนภา ภาคธรรม และคณะ, 2565)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างแรงผลักดันต่อผู้ร่วมงานหรือบุคลากรด้วยกระบวนการสื่อสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สร้างความน่าเชื่อถือและแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันจะนำมาซึ่งการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถในการนำองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและบุคลากร ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทที่หลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างขององค์กรในยุคสังคมแห่งความรู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถบริหารจัดการทีมงาน โดยอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามความเชื่อที่ว่า บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์กรได้ (Micheal Maccoby, 2015)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิูล จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาผู้นำที่สามารถใช้ภาวะ



ผู้นำห้องค์กรสามารถอยู่รอดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและเพื่อให้สอดคล้องต่อกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน)

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำนวน 16,950 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสำนักงานใหญ่การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามวิธีของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น .05 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จากผลการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 391 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม มี 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงبارมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

#### 3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลของ บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา
- 2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้นแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- 3) ปรับปรุงแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbach (1969) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958





#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสุ่มแบบเจาะจงจากพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เมื่อรับคืนมา จนครบตามจำนวน และนำแบบสอบถามมาแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยจัดทำรหัสตามที่กำหนดไว้และกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test f-test การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.20	0.345	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.313	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.21	0.349	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	0.355	มากที่สุด
รวม	4.19	0.296	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมามีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.20$ ) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.18$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) เป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ท่านได้รับการจูงใจในการทำงานมากขึ้นจากผู้นำ	4.18	0.380	มาก
2. ท่านมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.272	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.11	0.310	มาก
4. ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากความสามารถของผู้บริหาร	4.07	0.260	มาก
5. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.05	0.213	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.223</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อทำการวิเคราะห์รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือท่านได้รับการจูงใจในการทำงานมากขึ้นจากผู้นำ ( $\bar{X} = 4.18$ ) อันดับ 2 คือท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) และอันดับ 3 คือท่านมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.08$ )

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.
เพศ	-1.228	0.221
อายุ	15.871	0.000*
ระดับการศึกษา	0.534	0.587
สถานภาพ	2.511	0.083
ตำแหน่งงาน	10.871	0.000*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.536	0.004*

\*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05



**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	b	SEE.	$\beta$	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	1.953	0.118		16.504	0.000*
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	0.122	0.036	0.189	3.366	0.001*
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.083	0.040	0.116	2.089	0.037*
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.205	0.039	0.322	5.316	0.000*
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.100	0.034	0.159	2.902	0.004*

R= 0.688 R<sup>2</sup> = 0.474 R<sup>2</sup> Adjust = 0.468 SEEst = 0.16259 F=88.825 Sig. = 0.000\*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงและ ลงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 47.40 และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.953 + 0.122X_1 + 0.083X_2 + 0.205X_3 + 0.100 X_4$$

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและการบริหารงานที่นำพาองค์กรพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะและแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ ยกกระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม สอดคล้องกับสตูดาร์ตัน พิมลรัตนกานต์ และคณะ (2560) เรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ มี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถ ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก



สอดคล้องกับบงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลมีความแตกต่างกัน การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนนั้น จะยากขึ้นตาม อายุของคนเพิ่มขึ้น จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในการทำงาน สอดคล้องกับพจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2562) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรางู เขต 1 ที่พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวัชรระ แยมชู (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า อายุ และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 47.40 ผลการศึกษาสอดคล้องกับกชกร เนียมท่าเสา และคณะ (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการการทำงานในมิติต่างๆ ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและส่งผลกระทบต่อแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจบุคลากรทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปพร้อมกัน ผลสอดคล้องกับ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน 2) ผู้นำควร กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์



ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ผู้นำควร มีการสื่อสารและให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล เพื่อสร้างทักษะความชำนาญให้กับบุคลากร 4) ผู้นำควรแสดงให้เห็นการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรม และจริยธรรม 5) ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการจูงใจในการทำงานมากขึ้นจากผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารมีศักยภาพที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มจากที่ศึกษาและครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษามากขึ้น และได้ข้อมูลสำคัญสำหรับผู้ประกอบการนำไปปรับปรุงการพัฒนาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหาร 2) การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยอื่น เช่น ความพึงพอใจในงาน การสื่อสารในองค์กร การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ และผู้ประกอบการหรือผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บรรณานุกรม

- กชกร เนียมท่าเสา และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มศว , 20(38), 39-50.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรชัย เจตมามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ว.มร.ม.), 13(2), 27-35.
- พรนภา ภาคธรรม และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 16(2), 299-312.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



- วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และคณะ. (2560). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร. Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1), 1643-1660.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Lee J. Cronbach. (1969). *Essentials of psychological testing* (Third Edition). New York: Harper & Row.
- Micheal Maccoby. (2015). *Strategic Intelligence: Conceptual Tools for Leading Change*. New York: Oxford University Press.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานบริการยานพาหนะ กองกลาง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี\*  
THE EFFECTIVENESS OF OPERATIONS OF THE VEHICLES SERVICE DIVISION,  
CENTRAL SERVICE SUPPORT DIVISION, OFFICE OF THE PRESIDENT  
OF PHETCHABURI RAJABHAT UNIVERSITY

สุภาวดี เนียมหอม

Supaowadee Nieamhom

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย

Office of the President of Phetchaburi Rajabhat University, Thailand

Email: Supaowadee98@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ 3) เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 255 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.810 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่าแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางคือ พัฒนาระบบจองรถออนไลน์แบบครบวงจร บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนา ระบบอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านคุณภาพการให้บริการ มีแนวทางคือ ยกมาตรฐานการให้บริการแบบองค์รวม และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรยานพาหนะ

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, หน่วยบริการยานพาหนะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



## Abstract

The sample group consisted of 255 personnel from Phetchaburi Rajabhat University, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.810. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The research findings revealed that: 1) the operational effectiveness of the vehicle service unit process Management and Vehicle Services was at a high level in all aspects. Among all aspects considered, the quality of service had the highest average, followed by information technology systems; A comparison of respondents' general information including age, education level, work experience, and affiliated department showed significant differences in the operational effectiveness of the Vehicle Service Unit at the statistical significance level of .01, while gender showed no difference; and 3) Guidelines for improving operational effectiveness of the Vehicle Service Unit, Central Division, Office of the President, Phetchaburi Rajabhat University, were found to be divided into two aspects: Information Technology System, with approaches including development of a comprehensive online vehicle reservation system, integration of digital technology to enhance management efficiency, and continuous system improvement and development; and Service Quality, with approaches including raising holistic service standards and increasing the efficiency of vehicle resource management.

**Keywords:** Effectiveness, Operations, Vehicles Service Division, Phetchaburi Rajabhat University

## บทนำ

องค์การในยุคโลกาภิวัตน์ต่างต้องปรับตัวเองให้เข้ากับพลวัตของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์การ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นองค์การต้องเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ้องค์การนั้น ๆ ผู้นำหรือผู้บริหาร้องค์การเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน อันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก้องค์การ (มยุรี วรรณสกุลเจริญ และคณะ, 2563)

ปัจจุบันการดำเนินงานของ้องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนล้วนแล้วแต่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นกลาง เพื่อจุดมุ่งหมายของความสำเร็จ แต่้องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ภายใน้องค์กรและสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้คือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลนั้น คือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณตามที้องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งหน่วยงานบริการยานพาหนะ เป็นหน่วยงานหนึ่งในกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการให้บริการยานพาหนะ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับ



นโยบายการบริหารงานเกี่ยวกับการให้บริการยานพาหนะ ตลอดจนการบำรุงรักษาและซ่อมแซมยานยนต์ในด้านการบริการให้เกิดความคล่องตัวและปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ ตลอดจนพันธกิจของมหาวิทยาลัยและกิจกรรมด้านต่าง ๆ ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ พ.ศ.2523 (สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2523) และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เรื่อง การใช้และการเก็บรักษารถยนต์ราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พ.ศ. 2553 (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2553) รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานบริการยานพาหนะ ซึ่งปัจจุบันหน่วยบริการยานพาหนะพัฒนาระบบการจองรถยนต์ออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวก ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีระบบการจองรถยนต์ออนไลน์ใช้ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดประสิทธิภาพ เพราะปัจจุบันยังทำการเขียนบันทึกขอใช้บริการส่งยังหน่วยบริการยานพาหนะ และผู้มีอำนาจลงนามอนุญาตก่อนใช้บริการยานพาหนะ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะดำเนินการลงรับเอกสารขอใช้บริการผ่าน Google Sheet โดยอาจารย์เจ้าหน้าที่ บุคลากรถึงจะเข้าไปตรวจสอบได้ และต้องดำเนินการสำเนาเอกสารใบขอใช้บริการยานพาหนะเพื่อแนบการเบิกจ่าย ทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ดูแลและผู้ให้บริการ รวมทั้งปัญหาต่างๆ เช่น บันทึกซ่อมแซมยานพาหนะ บันทึกการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดพิจารณาได้ว่า ความมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยบริการยานพาหนะ จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานหน่วยบริการยานพาหนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยเฉพาะความเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการแต่ละกลุ่มในเชิงประชากรศาสตร์และข้อค้นพบที่ได้สามารถนำไปกำหนดตัวแบบ (Model) เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งหน่วยหน่วยงานภายในและพัฒนาสู่หน่วยงานอื่น ๆ จากแนวคิดและทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland, David C, 1961) การจัดการสมัยใหม่ มาวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เรื่องประสิทธิผลของหน่วยบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จึงนำไปสู่การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและกรอบแนวคิดการวิจัยคือ ผู้ใช้บริการ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด และผู้วิจัยได้นำแนวคิดของทฤษฎี ซึ่งมีอยู่ 2 ประการ คือ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านคุณภาพการให้บริการ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อหาแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานหน่วยงานบริการยานพาหนะ กองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังนี้

### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 708 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 255 คน โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, T, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% วิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านคุณภาพการให้บริการ มีลักษณะเป็นคำถามแบบอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเกิร์ต (Likert, R, 1970) เกณฑ์การให้คะแนน 1-5 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้แก่ ด้านระบบเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ และด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

### 3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แนวทางสร้างเครื่องมือเพื่อจะนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำราหรือเอกสารต่าง ๆ และค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยร่างเป็นแนวคำถาม 3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการตรวจสอบให้ครอบคลุมทุกประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง ใช้วิธีทางสถิติตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index Item Objective Congruence:IOC) โดยค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดย การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ 5. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไขไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 'alpha Coefficient) 7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป



#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยที่ได้ดำเนินการ ๆ ดังนี้ 1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ออกหนังสือราชการภายใน เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บข้อมูลถึงบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา 2. ผู้วิจัยติดต่อเพื่อประสานงานกับหัวหน้าสำนักงานคณะ สำนัก สถาบัน เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีกับกลุ่มตัวอย่างได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 255 ฉบับ 4. นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดและ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจให้คะแนน และลงรหัสจากนั้นนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยจะมีรายละเอียดดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency) 2. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ ( $t$ -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทำการทดสอบตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม 4. การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้แก่ ด้านระบบเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ และด้านคุณภาพการให้บริการ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

#### ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านคุณภาพการให้บริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้



1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอเป็นจำนวน และแจกแจงในรูปของความถี่ คำนวณค่าเป็นร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
เพศ	ชาย	167	65.49	1
	หญิง	88	34.51	2
รวม		255	100	
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	159	62.35	1
	31 – 40 ปี	39	15.29	2
	41 – 50 ปี	37	14.51	3
	51 ปีขึ้นไป	20	7.84	4
รวม		255	100	
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	72	28.24	2
	ปริญญาตรี	140	54.90	1
	สูงกว่าปริญญาตรี	43	16.86	3
รวม		255	100	
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	165	64.71	1
	6 – 10 ปี	29	11.37	3
	11 – 15 ปี	20	7.84	4
	16 ปีขึ้นไป	41	16.08	2
รวม		255	100	
หน่วยงานที่สังกัด	คณะครุศาสตร์	6	2.35	8
	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	0.78	11
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12	4.71	4
	คณะวิศวกรรมศาสตร์			
	และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	1.96	9
	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	3.14	6
	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	3.14	6
	คณะวิทยาการจัดการ	7	2.75	7
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ		68	26.67	2



สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
สำนักงานอธิการบดี	39	15.29	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	4	1.57	10
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	4.31	5
สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	83	32.55	1
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	2	0.78	11
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 65.49 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 62.35 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.23 อายุ 41–50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.51 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.24 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.86 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.37 ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงาน สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55 รองลงมาคือ คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 สำนักงานอธิการบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.71 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.31 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.14 คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 คณะครุศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35 คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.57 และคณะเทคโนโลยีการเกษตร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีจำนวนเท่ากับ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 ตามลำดับ



## 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อ	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	4.3	.975	มาก	2
2	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะสามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซ้ำซ้อน	4.2	.907	มาก	5
3	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะมีความทันสมัยและเหมาะสม	4.3	.979	มาก	3
4	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะช่วยให้ท่านลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีเวลาในการปฏิบัติงานอื่นมากขึ้น	4.2	.965	มาก	4
5	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะช่วยให้การติดต่อสื่อสารและประสานงานถูกต้อง	4.3	.948	มาก	1
6	ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะทำให้ท่านยอมรับในการใช้งาน	4.3	.929	มาก	2
ภาพรวมเฉลี่ย		4.42	.902	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด-ต่ำสุด ดังนี้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะ ช่วยให้การติดต่อสื่อสารและประสานงานถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาคือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะ ทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น และระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะ ทำให้ท่านยอมรับในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ( $\bar{X} = 4.26$ ) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะทันสมัยและเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.25$ ) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะช่วยให้ท่านลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีเวลาในการปฏิบัติงานอื่นมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.21$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริการยานพาหนะสามารถใช้งานได้ง่ายไม่ซ้ำซ้อน ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ด้านคุณภาพการให้บริการ

ข้อ	ด้านคุณภาพการให้บริการ	ค่าสถิติ		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีขั้นตอนการให้บริการยานพาหนะที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	4.31	.857	มาก	6
2	เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเสมอภาคตามลำดับก่อน-หลัง	4.44	.780	มาก	3
3	เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วทันต่อความต้องการ	4.47	.757	มาก	1
4	พนักงานขับรถแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและเหมาะสม	4.41	.817	มาก	4
5	พนักงานขับรถมีความเต็มใจและมีความพร้อมในการบริการตลอดเวลา	4.41	.783	มาก	4
6	พนักงานขับรถพูดจาไพเราะ สุภาพนุ่มนวล	4.40	.797	มาก	5
7	พนักงานขับรถมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน เป็นต้น	4.40	.830	มาก	5
8	เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนถูกต้อง	4.45	.777	มาก	2
9	เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลา	4.45	.807	มาก	2
<b>ภาพรวมเฉลี่ย</b>		<b>4.42</b>	<b>.721</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด-ต่ำสุด ดังนี้ เจ้าหน้าที่บริการด้วยความรวดเร็วทันต่อความต้องการ ( $\bar{X} = 4.47$ ) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนถูกต้อง และเจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ( $\bar{X} = 4.45$ ) เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเสมอภาคตามลำดับก่อน-หลัง ( $\bar{X} = 4.44$ ) พนักงานขับรถแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและเหมาะสม และพนักงานขับรถมีความเต็มใจและมีความพร้อมในการบริการตลอดเวลา ( $\bar{X} = 4.41$ ) พนักงานขับรถพูดจาไพเราะ สุภาพนุ่มนวล และพนักงานขับรถมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ( $\bar{X} = 4.40$ ) และมีขั้นตอนการให้บริการยานพาหนะที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ( $\bar{X} = 4.31$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยบริการยานพาหนะ	ค่าสถิติ		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.24	.902	มาก	2
2	ด้านคุณภาพการให้บริการ	4.42	.721	มาก	1
ภาพรวมเฉลี่ย		4.35	.730	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลรวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและ บริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.35) เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X}$  = 4.42) รองลงมาคือ ด้านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X}$  = 4.24) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะงานบริหารพัสดุและ บริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน			
	t	Sig.	F	Sig.
1. เพศ	.419	.527	-	-
2. อายุ	-	-	17.158	.000**
3. ระดับการศึกษา	-	-	23.532	.000**
4. ประสบการณ์ทำงาน	-	-	16.199	.000**
5. หน่วยงานที่สังกัด	-	-	4.930	.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและหน่วยงานที่ สังกัดต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะงานบริหารพัสดุและ บริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน เพศไม่แตกต่างกัน



#### 4. ผลการเสนอแนะแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานหน่วยงานบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานหน่วยงานบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านคุณภาพการให้บริการดังนี้

4.1 แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้ (1) พัฒนาระบบจองรถออนไลน์แบบครบวงจร โดยดำเนินการพัฒนาแพลตฟอร์มจองรถออนไลน์ที่รองรับการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ โดยผู้ใช้สามารถดำเนินการผ่านแอปพลิเคชันบนมือถือหรือเว็บไซต์ (2) บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยดำเนินการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการ และ (3) ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการออกแบบและพัฒนาระบบโดยคำนึงถึงประสบการณ์ผู้ใช้พร้อมวางแผนการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอ

4.2 แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ด้านคุณภาพการให้บริการ มีดังนี้ (1) ยกกระดับมาตรฐานการให้บริการแบบองค์รวม โดยดำเนินการพัฒนาระบบการให้บริการที่เน้นความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งพัฒนาทักษะและทัศนคติของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ (2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรยานพาหนะ โดยดำเนินการวางแผนเพิ่มปริมาณยานพาหนะอย่างเหมาะสมพร้อมปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของศรารวรรณ ขำคำ และสายรุ้ง แสงวลา (2567) ที่ศึกษาการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานยานพาหนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า ระบบบริหารจัดการงานยานพาหนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีผลประเมินประสิทธิภาพระบบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีคุณภาพ สามารถใช้งานได้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรากรณ์ รัตนเดช (2561) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการยานพาหนะของงานยานยนต์ กองธุการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของงานยานยนต์ อยู่ในระดับมาก สำหรับประสิทธิภาพในการให้บริการมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ งานบริหารพัสดุและบริการ

ยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ชาคริต ชันดี (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานระบบควบคุมน้ำสำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศที่แตกต่างส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานหน่วยงานบริการยานพาหนะ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่าแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานหน่วยงานบริการยานพาหนะ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางคือ (1) พัฒนาระบบจองรถออนไลน์แบบครบวงจร (2) บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และ (3) ปรับปรุงและพัฒนา ระบบอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านคุณภาพการให้บริการ มีแนวทางคือ (1) ยกระดับมาตรฐานการให้บริการแบบองค์รวม และ (2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรยานพาหนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ มังคลา (2565) ศึกษา การจัดการงานพัสดุที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการงานพัสดุที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิศูนย์สุพรรณบุรี โดยพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านการจัดทำแผนการจัดซื้อ/จัดจ้างประจำปี ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ทันต่อความต้องการของผู้ใช้งาน คำนึงถึงเวลาและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรที่เพียงพอ 2) ด้านการจัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุมีการกำหนดร่างขอบเขตของงานและการเปรียบเทียบคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ 3) ด้านการดำเนินการจัดหาพัสดุ ควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ส่วนด้านจัดหาพัสดุได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดหาพัสดุดตามกฎระเบียบ 4) ด้านการตรวจรับพัสดุ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจรับพัสดุและต้องทราบระเบียบปฏิบัติภาระหน้าที่รับผิดชอบ 5) ด้านการควบคุมดูแลและบำรุงรักษาพัสดุควรมีการจัดทำทะเบียนคุมพัสดุอย่างรอบคอบ การปรับปรุงแก้ไข การบันทึกรายการในระบบทะเบียนให้ถูกต้องและมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง 6) ด้านการจำหน่ายพัสดุ ควรจัดทำระเบียบ วิธีการและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

## องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาระบบบริการยานพาหนะที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ



1.1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบจองรถออนไลน์แบบครบวงจรที่รองรับการใช้งานทั้งบนแอปพลิเคชันมือถือและเว็บไซต์ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการ และการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงประสบการณ์ผู้ใช้งาน

1.2 ด้านคุณภาพการให้บริการ การยกระดับมาตรฐานการให้บริการแบบองค์รวมที่เน้นความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและทัศนคติของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรยานพาหนะให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพศไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน การผสมผสานระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของผู้ใช้บริการ การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และคัมค่า องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบริการยานพาหนะในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการให้บริการต่อไป

## สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่พบว่าระบบบริหารจัดการและการให้บริการยานพาหนะมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องพัฒนาระบบจองรถออนไลน์แบบครบวงจร บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านคุณภาพการให้บริการ ต้องยกระดับมาตรฐานการให้บริการแบบองค์รวม และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรยานพาหนะ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการยกระดับคุณภาพการให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะ ข้อเสนอแนะได้แก่ 1) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรพัฒนาแพลตฟอร์มจองรถออนไลน์ที่ครบวงจร รองรับการทำงานทั้งบนแอปพลิเคชันมือถือและเว็บไซต์ เพื่อความสะดวกของผู้ใช้บริการ ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการ ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้ใช้งานเป็นสำคัญ 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ ควรพัฒนาระบบการให้บริการที่เน้นความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะและทัศนคติของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรวางแผนการจัดการทรัพยากรยานพาหนะให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ ควรปรับปรุงระบบบริหารจัดการยานพาหนะให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 3) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล



การปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะในมิติอื่น ๆ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการยานพาหนะกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการ

### บรรณานุกรม

- ชาคริต ชันดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักงานระบายน้ำ. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- ภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ และคณะ. (2563). ประสิทธิภาพขององค์การ. วารสารศิลปการจัดการ, 4(1), 193-204.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (15 มกราคม 2553). ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. เรียกใช้เมื่อ 2567 จาก [https://op.pbru.ac.th/old/council/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=60&Itemid=10](https://op.pbru.ac.th/old/council/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=60&Itemid=10)
- วิลาวรรณ มังคลา. (2565). การจัดการงานพัสดุที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(4), 403-414.
- ศรารวรรณ ขำคำ และคณะ. (2567). การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานยานพาหนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 18(1), 70-80.
- สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2523). ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ พ.ศ.2523. ใน ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 97 ตอนที่ 103.
- อิสราภรณ์ รัตนเดช. (2561). ประสิทธิภาพในการให้บริการยานพาหนะของงานยานยนต์ กองธุรการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารวิชาการ ปชมท., 7(1), 54-62.
- cClelland, David C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Likert, R. (1970). A technique for the measurement of attitudes. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. 2nd Edition. New York: Harper and Row.



แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง  
HUATIAN ART CORP ในเมืองกวางโจว สาธารณรัฐประชาชนจีน\*  
GUIDELINES FOR USING DIGITAL TECHNOLOGY FOR MANAGING A MEDIUM – SIZED  
GALLERY HUANTIAN ART CORP IN ZHANGZHOU,  
THE PEOPLE’S REPUBLIC OF CHINA.

ชู หงเทียน

Su Hongtian

ชัยยศ วนิชวัฒนานูวัตติ

Chaiyot Vanitwathananuwat

ศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต การจัดการศิลปกรรม คณะศิลปกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ประเทศไทย

Doctor of Fine Arts in Arts Management, Faculty of Fine Arts, Bangkok Thonburi University, Thailand

E-mail: chaiyot.tak@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ (1) ศึกษาสถานะและรูปแบบการจัดการของแกลลอรี่ขนาดกลาง ภายใต้ชื่อ HUATIAN ART CORP ในมณฑลกวางโจว สาธารณรัฐประชาชนจีน (2) วิเคราะห์แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดแสดงผลงานศิลปะ รวมถึงผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการทบทวนวรรณกรรมด้านการจัดการแกลลอรี่ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดแสดงนิทรรศการ และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 ราย ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในพิพิธภัณฑ์ 1 คน ผู้บริหารพิพิธภัณฑ์ 2 คน นักวิชาการด้านศิลปะ 1 คน และศิลปิน 1 คน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า (1) แกลลอรี่ขนาดกลางกำลังอยู่ในช่วงของการพัฒนาโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับกระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทางออนไลน์ และการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ชมในรูปแบบโต้ตอบ (2) การผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการจัดแสดงผลงานศิลปะ ช่วยสร้างประสบการณ์ที่ดื่มด่ำแก่ผู้ชม เพิ่มความน่าสนใจในการจัดแสดง และสนับสนุนการสื่อสารเนื้อหาเชิงลึกของงานศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แนวทางการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบในแกลลอรี่ขนาดกลาง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมศิลปะร่วมสมัย ทำให้แกลลอรี่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นแกลลอรี่ควร

\* Received 1 February 2025; Revised 20 April 2025; Accepted 24 April 2025



ลงทุน ในเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการด้านปฏิบัติการโดยเฉพาะและเพิ่มประสิทธิภาพการโต้ตอบของผู้เยี่ยมชม และควรมีการนำมาตรการรักษาความปลอดภัยทางเทคโนโลยีที่เข้มงวดมาใช้เพื่อช่วยปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและสร้างความไว้วางใจกับผู้เยี่ยมชม

**คำสำคัญ:** การจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง, เทคโนโลยีดิจิทัล, การบูรณาการศิลปะและเทคโนโลยี

## Abstract

This research aims to (1) examine the current status and management practices of a medium-sized art gallery, HUATIAN ART CORP, located in Guangzhou, People's Republic of China, and (2) analyse the application of digital technologies in gallery management and exhibition curation, along with their impacts. Employing a qualitative research methodology, the study includes a literature review on gallery management and digital exhibition technologies, as well as in-depth interviews with five experts: one museum technology specialist, two museum administrators, one art scholar, and one artist. The findings reveal that HUATIAN ART CORP, as a medium-sized gallery, is undergoing a developmental phase focused on enhancing operational efficiency through digital integration. This includes improving audience accessibility via online platforms and encouraging interactive engagement. The incorporation of digital technologies—such as multimedia tools and immersive experiences—enriches visitor interaction and deepens the interpretative experience of artworks. Furthermore, strategic implementation of digital management practices significantly enhances the gallery's competitiveness in the contemporary art market, aligning with the shifting behaviours of digital-era audiences. The study recommends that medium-sized galleries invest in digital tools tailored to operational needs and interactive functions. Additionally, the adoption of robust cybersecurity measures is essential to protect sensitive data and build visitor trust in the increasingly digitised cultural landscape.

**Keywords:** medium-sized gallery management, digital technology, art and technology integration.

## บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างรวดเร็ว การผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลภายในพื้นที่จัดนิทรรศการศิลปะขนาดกลาง ซึ่งเรียกกันว่า “แกลลอรี่” กำลังปฏิวัติรูปแบบการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานกับสาธารณชน (Parry, R., 2013) (Wen, J., & Zhang, L., 2020) HUATIAN ART CORP เป็นแกลลอรี่ขนาดกลางที่มีชื่อเสียงในเมืองกวางโจว มณฑลกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยเฉพาะการทำความเข้าใจถึงผลลัพธ์ของ



เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อแกลลอรี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และการดึงดูดผู้ชมที่หลากหลายผ่านการผสมผสานเทคโนโลยีที่สร้างสรรค์ HUATIAN ART CORP ได้พัฒนาแนวทางในการจัดการแกลลอรี โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภายในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของผู้ใช้บริการ เช่น การใช้ระบบ VR (Virtual Reality) เพื่อจำลองสภาพแวดล้อมเสมือนจริง, การนำ AR (Augmented Reality) มาสร้างประสบการณ์แบบอินเทอร์แอคทีฟระหว่างผู้ชมกับผลงานศิลปะ รวมถึงการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการจัดนิทรรศการเสมือน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มที่กำลังขยายของอุตสาหกรรมศิลปะตามนโยบายของสาธารณรัฐประชาชนจีน (กระทรวงวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว, 2561) ที่เน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ผ่านการส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมดิจิทัล (Ministry of Culture and Tourism of the PRC, 2561) (Huang, Y, 2022)

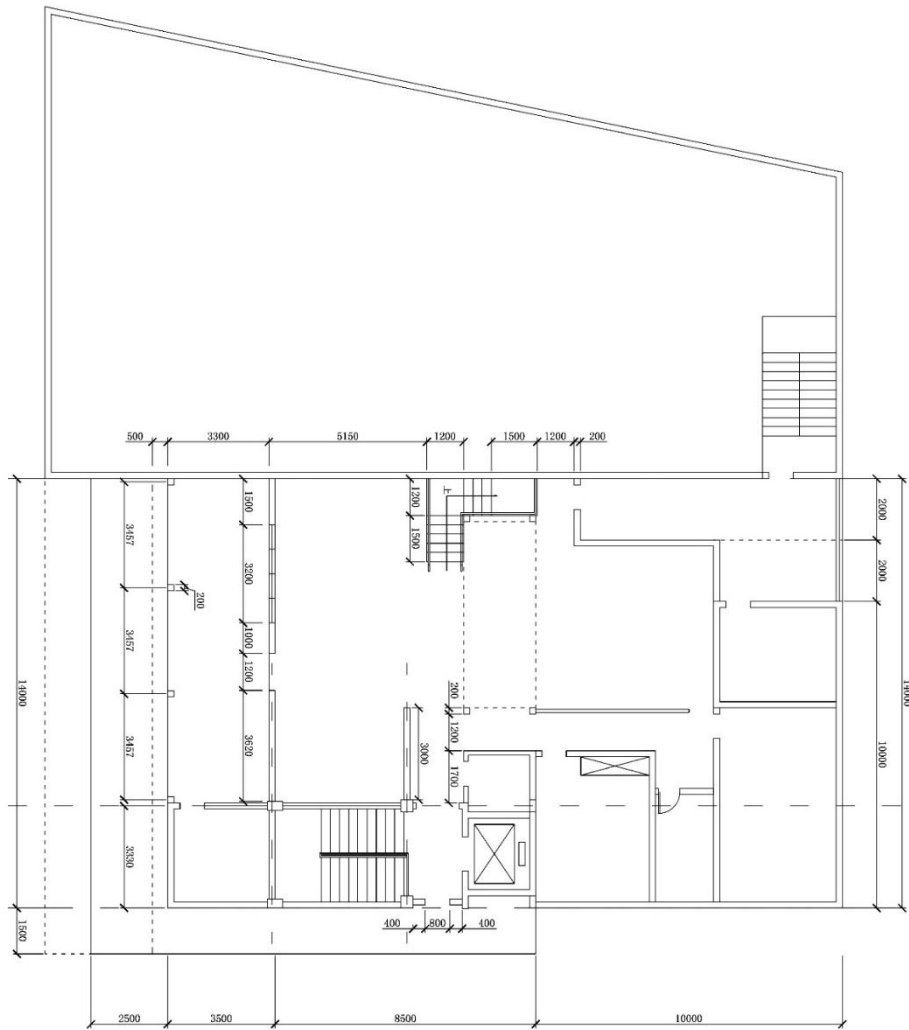
การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลนี้ไม่ได้เป็นเพียงการปรับปรุงเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ยังเป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองด้านการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรม โดยทำให้ศิลปะเข้าถึงได้ง่ายขึ้นสำหรับผู้ชมที่หลากหลาย ทั้งในเชิงพื้นที่และกลุ่มประชากร (Gere, C, 2010) ตัวอย่างเช่น การเปิดให้ผู้ชมจากต่างประเทศสามารถเยี่ยมชมแกลลอรีผ่านระบบออนไลน์แบบ immersive gallery tour ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ และขยายฐานผู้ชมของแกลลอรีได้อย่างมีนัยสำคัญ



ภาพที่ 1 HUATIAN ART CORP., GALLERY



แกลลอรี่นี้ไม่เพียงแต่เป็นพื้นที่จัดแสดงงานศิลปะเท่านั้น แต่ยังเป็นสถานที่แบบไดนามิกที่ใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เยี่ยมชม และกลยุทธ์การดำเนินงาน เทคโนโลยีต่างๆ เช่น คู่มือแบบโต้ตอบ ความจริงเสริม และอินเทอร์เฟซดิจิทัลส่วนบุคคล ช่วยเพิ่มการเข้าถึงและการโต้ตอบ ส่งผลให้ผู้เยี่ยมชมมีส่วนร่วมกับผลงานศิลปะมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 รูปแผนผังพื้นที่ HUATIAN ART CORP





ภาพที่ 3 พื้นที่ภายในของ HUATIAN ART CORP



ภาพที่ 4: การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและการโต้ตอบกับผู้ชม

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแกลลอรี่ กรณี HUATIAN ART CORP แสดงให้เห็นถึงรูปแบบสถาบันทางศิลปะที่คล้ายคลึงกันสามารถทำซ้ำและปรับใช้ โดยมุ่งหวังที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขยายการเข้าถึงทางศิลปะและวัฒนธรรม การเน้นย้ำถึงศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของแกลลอรี่และกลยุทธ์การสื่อสารกับผู้ชม เครื่องมือดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการตลาด นอกจากนี้ ยังช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรมของพิพิธภัณฑ์ทางศิลปะในยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการศิลปะและเทคโนโลยี เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับ



การจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP ในเมืองกวางโจว มณฑลกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องครอบคลุมงานวิจัย อันจะยังประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง เพื่อให้ผู้ใช้บริการแกลลอรี่ได้เข้าถึง รับรู้ และเข้าใจความหมาย คุณค่าและสุนทรีย์ของผลงานศิลปะในนิทรรศการของแกลลอรี่ได้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสถานะจัดการของแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP
2. วิเคราะห์แนวทางการใช้เทคโนโลยีสำหรับดิจิทัลการจัดการและผลของเทคโนโลยีดิจิทัลในแกลลอรี่ขนาดกลาง

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยวิธีการทบทวนวรรณกรรม จากงานวิจัย บทความ หนังสือ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง การบูรณาการศิลปะและเทคโนโลยีดิจิทัล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

1. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีในผลงานศิลปะและการตลาด
2. ผู้บริหารพิพิธภัณฑ์
3. นักวิชาการศิลปะ
4. ศิลปิน

กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในผลงานศิลปะและการพัฒนา Mr.Li Qiongbo ผู้อำนวยการพิพิธภัณฑ์ศิลปะแห่งเมืองกวางโจว นักพัฒนาธุรกิจหอศิลป์และการตลาด
2. ผู้บริหารพิพิธภัณฑ์ Professor Xu Xiaosheng รองประธาน Guangdong Provincial Chinese Painting Society.
3. นักวิชาการศิลปะ Professor Fang Xushang ผู้ก่อตั้งอุตสาหกรรมวัฒนธรรมกวางตุ้ง
4. นักวิชาการศิลปะ Professor Chen Qihe กรรมการสมาคมจิตรกรรมแห่งชาติจีน คณะกรรมการศึกษาศิลปะและการออกแบบกวางตุ้ง
5. ศิลปิน Mr.Peng Wenpin ศิลปินระดับชาติ และนักวิชาการศิลปะ



## ตารางที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ

### ลำดับ ผู้เชี่ยวชาญ

1



Chen Qihe ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายบริหารและศาสตราจารย์สถาบันศิลปะกวางโจว เป็นสมาชิกของสมาคมศิลปินจีน กรรมการสมาคมจิตรกรแห่งชาติจีน สมาชิกของสมาคมศิลปินกวางตุ้ง อาจารย์แห่งชาติ ด้านจิตรกรรมจีนแบบดั้งเดิมและร่วมสมัย และสมาชิกคณะกรรมการการศึกษาศิลปะและการออกแบบระดับอุดมศึกษา กวางตุ้ง

2



Li Qiongbao ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการนิทรรศการ ผู้อำนวยการพิพิธภัณฑ์ศิลปะแห่งเมืองกวางโจว และบรรณาธิการบริหารของนิตยสาร “Gallery” นักพัฒนาธุรกิจหอศิลป์ การตลาดและวิชาการ รวมถึงเป็นผู้เชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในผลงานศิลปะ และการตลาด

3



Xu Xiaosheng ผู้บริหารพิพิธภัณฑ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองประธานของ Guangdong Provincial Chinese Painting Society กรรมการมูลนิธิ Guangzhou Academy of Fine Arts Educational Development Foundation ศาสตราจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ Xi'an Academy of Fine Arts และผู้อำนวยการบริหารของ Contemporary Lingnan Art Research Institute นอกจากนี้ Xu ยังเป็นรองเลขาธิการของคณะกรรมการจิตรกรรมจีนของ Guangdong Artists Association

4



Fang Xuchang นักวิชาการศิลปะ ผู้ก่อตั้งกลุ่มอุตสาหกรรมวัฒนธรรมกวางตุ้ง เจิ้งเต๋ย่น ศาสตราจารย์รับเชิญ และอาจารย์ที่ปรึกษาสถาบันศิลปะกวางโจว ฟาง ชู่ซาง ดำรงตำแหน่งประธานของ Guangzhou Young Sprout Painters Academy รองเลขาธิการของ Guangdong Provincial Chinese Painting Society รองเลขาธิการของ Guangzhou Artists Association



---

**ลำดับ ผู้เชี่ยวชาญ**

---

5



Peng Wepin หรือที่รู้จักในชื่อ เหล่าเผิง เป็นศิลปิน และนักวิจารณ์ศิลปะที่มีชื่อเสียง ตำแหน่งนักวิชาการ สาขาวิจิตรศิลป์ที่มหาวิทยาลัยปักกิ่ง ผู้ก่อตั้ง Guangdong International Art Week และดำรงตำแหน่งบรรณาธิการกิตติมศักดิ์ของ “Collection Weekly” เขาเป็นศิลปินชั้นนำ ระดับชาติ กรรมการของสมาคมจิตรกรรมจีน มณฑลกว่างตุง และสมาชิกของทั้งสมาคมช่างภาพ จีนและสมาคมนักสะสมจีน

---

เครื่องมือการทำวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสำรวจพื้นที่ และรวบรวมข้อมูลพื้นที่แกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CROP ในมณฑลกว่างโจว เพื่อทำความเข้าใจในบริบทพื้นที่พิพิธภัณฑ์การจัดแสดงผลงานศิลปะในแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CROP

2. การทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัย บทความ หนังสือ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ด้านการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง เทคโนโลยีดิจิทัล และการบูรณาการศิลปะและเทคโนโลยี โดยการศึกษารวบรวมข้อมูล เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลางในกว่างโจว

3. การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในผลงานศิลปะและการตลาด ผู้บริหารพิพิธภัณฑ์ นักวิชาการศิลปะ และศิลปิน จำนวน 5 คน เพื่อวิเคราะห์แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CROP ในมณฑลกว่างโจว สาธารณรัฐประชาชนจีน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิเคราะห์จากเนื้อหาการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบูรณาการศิลปะและเทคโนโลยีการสื่อสาร และการตลาด และแนวทางการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CROP

### ผลการวิจัย

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CROP ในเมืองกว่างโจว สาธารณรัฐประชาชนจีน

เทคโนโลยีดิจิทัลจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของ HUATIAN ART CROP ได้เป็นอย่างดี เช่น การนำระบบจัดการผู้เยี่ยมชมอัตโนมัติมาใช้ทำให้แกลลอรี่สามารถติดตามข้อมูลและความชอบของผู้เยี่ยมชมได้แบบเรียลไทม์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการอีเวนต์และการบริการลูกค้า นอกจากนี้ การปรับปรุงการ



โต้ตอบระหว่างผู้เข้าชมผ่านโซเชียลมีเดียและแอปพลิเคชันมือถือยังช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและระดับความพึงพอใจของผู้เยี่ยมชมอีกด้วย

ผลของเครื่องมือดิจิทัลต่อการสื่อสารในตลาดของแกลลอรี่และประสบการณ์ของผู้เยี่ยมชม

เครื่องมือดิจิทัล เช่น นิทรรศการศิลปะเสมือนจริงและแกลลอรี่ออนไลน์ ได้รับการพิสูจน์และยอมรับว่าสามารถขยายการเข้าถึงตลาดของแกลลอรี่และดึงดูดผู้เข้าชมทั้งในและต่างประเทศได้มากขึ้น HUATIAN ART CORP ได้มีการนำเครื่องมือเหล่านี้เพื่อนำเสนอประสบการณ์เสมือนจริงที่หลากหลาย ช่วยให้ผู้ที่ชื่นชอบงานศิลปะที่ไม่สามารถมาเยี่ยมชมด้วยตนเองได้เพลิดเพลินกับประสบการณ์ศิลปะที่ดื่มด่ำ ความคิดริเริ่มทางเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มการขายตลาดและจำนวนผู้เข้าชมของแกลลอรี่ได้เป็นอย่างมาก

ผลการวิจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นถึงผลในเชิงบวกของเทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มการโต้ตอบกับผู้ชมเท่านั้น แต่ยังเน้นย้ำถึงศักยภาพในการขยายอิทธิพลในตลาดและปรับปรุงประสบการณ์ของผู้เยี่ยมชมอีกด้วย จากการวิจัยได้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP มีศักยภาพสามารถใช้วิธีการแบบบูรณาการศิลปะและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้สามารถระบุลักษณะเฉพาะของเทคโนโลยีดิจิทัลในหอศิลป์ คุณลักษณะเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญในกระบวนการปฏิบัติงานและการโต้ตอบกับผู้ชมซึ่งเกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบูรณาการศิลปะและเทคโนโลยีสอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของการสื่อสารทางการตลาด และการสร้างประสบการณ์ใหม่ของผู้เยี่ยมชม

- การตลาดดิจิทัลและการใช้โซเชียลมีเดียทำให้เข้าถึงผู้ชมและมีความสามารถในการโต้ตอบกันได้มากขึ้น
- คุณสมบัติความเสมือนจริงและความจริงเสริมช่วยเสริมประสบการณ์ของผู้เยี่ยมชมด้วยการมีส่วนร่วมที่สมจริง

- แกลลอรี่ออนไลน์และแอปพลิเคชันบนมือถือได้เพิ่มการเข้าถึงและความสะดวกให้กับผู้เยี่ยมชมมากขึ้น

แนวทางการบูรณาการ

1. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน: การทำให้แน่ใจว่าพนักงานของแกลลอรี่ได้รับการเตรียมพร้อมเพื่อจัดการและใช้เครื่องมือดิจิทัล

2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี: การปรับใช้โซลูชันดิจิทัลให้เหมาะสมกับการรับรู้ความหมายและคุณค่าของผลงานศิลปะ ความต้องการเฉพาะของแกลลอรี่และผู้เข้าชม

3. การประเมินผล: การสร้างช่องทางในการรับคำติชมและข้อคิดเห็นจากผู้เยี่ยมชมและพนักงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

การบูรณาการศิลปะและเทคโนโลยี

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอแนะของผู้เยี่ยมชม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่า แกลลอรี่ขนาดกลางต้องเผชิญกับปัญหาและผลลัพธ์ดังนี้

1. การกำหนดกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับผลงานศิลปะในแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ ความหมาย คุณค่า สุนทรียะได้อย่างมีประสิทธิภาพ แกลลอรี่ขนาดกลางหลายแห่งประสบปัญหาในการกำหนดกลยุทธ์ที่ผสมรวมเครื่องมือดิจิทัลเข้ากับการดำเนินงานที่มีอยู่ได้อย่างมี



ประสิทธิภาพ ความท้าทาย ได้แก่ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม การฝึกอบรมพนักงานให้ใช้เครื่องมือเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการผสมรวมโซลูชันดิจิทัลในลักษณะที่เสริมประสบการณ์ของแกลลอรี่แบบดั้งเดิม

2. การประเมินผลตอบแทนจากการลงทุน แกลลอรี่มักแสดงความกังวลเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการลงทุนสำหรับโครงการดิจิทัล ซึ่งรวมถึงความยากลำบากในการวัดผลการปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้เยี่ยมชมและประสิทธิภาพการดำเนินงาน

โดยสรุป การปรับเปลี่ยนและบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลภายในแกลลอรี่ขนาดกลางต้องเผชิญกับอุปสรรคเชิงกลยุทธ์และการเงิน การเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของแกลลอรี่ขนาดกลาง

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP ในมณฑลกวางโจว สาธารณรัฐประชาชนจีน

1. การบูรณาการดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ : กระตุ้นให้แกลลอรี่ใช้แนวทางการบูรณาการดิจิทัลแบบเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากโครงการนำร่องที่ให้ประเมินอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนจะนำไปใช้จริงเต็มรูปแบบกลยุทธ์นี้ช่วยให้เข้าใจผลลัพธ์และปรับแนวทางตามความจำเป็นก่อนที่จะจัดสรรทรัพยากรจำนวนมาก

2. โปรแกรมการฝึกอบรมที่ครอบคลุม : ดำเนินโปรแกรมการฝึกอบรมที่ครอบคลุมสำหรับพนักงานแกลลอรี่ขนาดกลางทุกคน โดยเน้นที่ด้านปฏิบัติการของเครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ และความสำคัญเชิงกลยุทธ์ของการมีส่วนร่วมทางดิจิทัล วิธีนี้จะช่วยสร้างความมั่นใจว่า สมาชิกในทีมไม่เพียงแต่มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเข้าใจด้วยว่าเทคโนโลยีนั้นเหมาะสมกับเป้าหมายของแกลลอรี่ที่กำหนดไว้หรือไม่

3. ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลตอบแทนจากการลงทุน : พัฒนาตัวชี้วัดที่สามารถระบุประโยชน์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแม่นยำ ซึ่งควรมีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินความพึงพอใจของผู้เยี่ยมชม การลดต้นทุนการดำเนินงาน รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากช่องทางดิจิทัล และการเข้าถึงตลาดที่ดีขึ้น

4. การตรวจสอบเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง : ดำเนินการตรวจสอบการใช้เทคโนโลยีภายในแกลลอรี่เป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือดิจิทัลทั้งหมดเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ และมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้ยังช่วยในการระบุเทคโนโลยีล้ำสมัยที่อาจต้องมีการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน

5. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : ดึงดูดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ รวมถึงศิลปิน ผู้เยี่ยมชม และพันธมิตรด้านเทคโนโลยี เข้าสู่กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัล ข้อมูลเชิงลึกสามารถให้มุมมองอันมีค่าเกี่ยวกับผลลัพธ์ของเครื่องมือดิจิทัล รูปแบบการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP

## อภิปรายผลการวิจัย

HUATIAN ART CORP ได้พัฒนา แนวทางในการจัดการแกลลอรี่ตามสถานการณ์ของยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของผู้ใช้บริการ เพื่อลดความซับซ้อนในการดำเนินงานและขยายการเข้าถึงตลาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของอุตสาหกรรมศิลปะ



ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน: ใช้ระบบดิจิทัลขั้นสูงสำหรับการจัดการผู้เข้าชมและการจัดการสินค้าศิลปะ ซึ่งช่วยลดภาระงานด้วยมือและเพิ่มความถูกต้องแม่นยำ ระบบเหล่านี้ทำให้แกลลอรีสามารถนำเสนอประสบการณ์ที่เป็นส่วนตัวมากขึ้นให้กับผู้เข้าชมและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

การเพิ่มประสบการณ์ผู้เข้าชม: แกลลอรีได้นำเครื่องมือดิจิทัลแบบโต้ตอบ เช่น ความจริงเสมือน (VR) และการทัวร์เสมือนจริงมาใช้ เปลี่ยนประสบการณ์การชมศิลปะแบบดั้งเดิมให้เป็นรูปแบบของระบบดิจิทัลที่มีปฏิสัมพันธ์และน่าสนใจ การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่รักษาความสนใจของผู้รักศิลปะแบบดั้งเดิม แต่ยังดึงดูดผู้ชมที่เป็นเด็กและเยาวชนในสังคมยุคใหม่

ผลลัพธ์ต่อการเข้าถึงตลาด

การขยายการเข้าถึงผู้ชม: การใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียและการตลาดออนไลน์ ได้ขยายการเข้าถึงของผู้ชมให้กว้างขึ้น การจัดแสดงออนไลน์และการสนทนาเกี่ยวกับศิลปะดิจิทัลของแกลลอรีได้ดึงดูดผู้เข้าชมจากต่างประเทศ เพิ่มการเข้าถึงในระดับโลก

การเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เข้าชม: กลยุทธ์ดิจิทัลสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วม โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น แอปพลิเคชันมือถือและคู่มือเชิงโต้ตอบ ที่ช่วยให้ผู้เข้าชมเข้าใจผลงานศิลปะการผสมผสานระหว่างประเพณีและนวัตกรรม และเป็นบุคคลสำคัญในวงการศิลปะท้องถิ่น

แกลลอรีได้ทำการปรับปรุงโดยห้องจัดแสดงขนาดเล็กได้ถูกรวมเข้ากับพื้นที่แกลลอรีที่กว้างขึ้น การออกแบบใหม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการก่อสร้างพิพิธภัณฑสถานศิลปะสาธารณะปี 2018 โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มเส้นทางสุนทรีย์และความหลากหลายในการดำเนินงานของแกลลอรีพร้อมทั้งสอดคล้องกับแนวทางระดับชาติ (กระทรวงวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว, 2561)

การปรับโครงสร้างนี้สอดคล้องกับมาตรฐานแกลลอรีระดับชาติที่ทันสมัย ซึ่งเน้นพื้นที่จัดแสดงที่ยืดหยุ่นและมีธีม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ช่วยให้มีการจัดแสดงธีมตามฤดูกาล โดยนำเสนอคอลเลกชันที่คัดสรรมาที่สอดคล้องกับจิตวิญญาณของแต่ละฤดูกาล เพิ่มเส้นทางสุนทรีย์และความหลากหลายในการดำเนินงานของแกลลอรี สร้างบรรยากาศที่เป็นหนึ่งเดียว

## สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผล การสำรวจการบูรณาการศิลปะเทคโนโลยีดิจิทัลภายในการบริหารจัดการหอศิลป์ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP ในเมืองกวางโจว ได้เห็นการค้นพบที่สำคัญ คือ 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม: การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในการจัดการแกลลอรี ระบบอัตโนมัติสำหรับการจัดการสินค้าคงคลัง ความสัมพันธ์กับลูกค้า และการเงินช่วยลดภาระงานด้วยมือ และปรับกระบวนการให้เหมาะสม นอกจากนี้ เครื่องมือการมีส่วนร่วมแบบดิจิทัล เช่น คู่มือแบบโต้ตอบ ประสบการณ์เสมือนจริง และแอปพลิเคชันสำหรับผู้เยี่ยมชมส่วนบุคคล ช่วยปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้เข้าชมได้อย่างมาก เทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้ผลงานศิลปะเข้าถึงได้ง่ายขึ้นและโต้ตอบได้ดีขึ้น จึงทำให้ผู้ชมได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ในการเยี่ยมชม ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ และเข้าใจในผลงานศิลปะมากยิ่งขึ้น 2. สถานะของตลาด และข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์: การนำเครื่องมือการตลาดดิจิทัล แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย และนิทรรศการออนไลน์มาใช้เป็นแนวทางเชิงกล



ยุทธ์สามารถทำให้การมีอยู่ของตลาดของแกลลอรี่เหล่านี้ขยายออกไปอย่างเห็นได้ชัด ความสามารถในการเข้าถึง และมีส่วนร่วมกับผู้ชมทั่วโลกในรูปแบบเสมือนจริงไม่เพียงแต่ทำให้แกลลอรี่มีความโดดเด่นมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังสร้างช่องทางรายได้ใหม่ๆ ผ่านการขายออนไลน์ และการจัดแสดงงานศิลปะดิจิทัลอีกด้วย นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมจากการโต้ตอบแบบดิจิทัลยังให้ข้อมูลเชิงลึกอันล้ำค่าเกี่ยวกับความชอบและพฤติกรรมของลูกค้า ทำให้แกลลอรี่สามารถปรับปรุงข้อเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ชม ผลลัพธ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการปฏิรูปเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในด้านปฏิบัติการ และการจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP การบูรณาการผลงานศิลปะและเทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในเท่านั้น แต่ยังขยายการมีส่วนร่วมภายนอกและโอกาสทางการตลาดอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนจากการลงทุนที่สำคัญ จากการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการแกลลอรี่ขนาดกลาง HUATIAN ART CORP ในเมืองกวางโจวได้มีการค้นพบข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญและผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์หลายประการ ซึ่งมีความสำคัญต่ออนาคตของการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการแกลลอรี่

1. การปรับแต่งและการปรับตัว: การบูรณาการดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องปรับแต่งเทคโนโลยีให้ตรงตามความต้องการเฉพาะของแกลลอรี่และผู้เข้าชม แกลลอรี่จำเป็นต้องเลือกและปรับใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ไม่เพียงแต่สอดคล้องกับข้อเสนอทางวัฒนธรรมเฉพาะเท่านั้น แต่还必须ตอบสนองกลุ่มผู้เข้าชมเฉพาะของตนด้วย การปรับแต่งในระดับนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มประสบการณ์ของผู้เข้าชมด้วยการทำให้ผลงานศิลปะมีการโต้ตอบและเข้าถึงได้มากขึ้น แต่ยังช่วยให้ความมั่นใจได้ถึงประสิทธิภาพและความเกี่ยวข้องของความคิดริเริ่มด้านดิจิทัลอีกด้วย
2. การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง: เทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้พนักงานของแกลลอรี่ต้องได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การให้พนักงานได้รับข้อมูลอัปเดตเกี่ยวกับเครื่องมือและเทคนิคดิจิทัลล่าสุดถือเป็นสิ่งสำคัญ การลงทุนในโครงการฝึกอบรมเป็นประจำจะช่วยให้พนักงานมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัย
3. การตลาดดิจิทัล: ความสำคัญของการตลาดดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ในการเพิ่มการมองเห็นแกลลอรี่และขยายการเข้าถึงการใช้เครื่องมือการตลาดดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โซเชียลมีเดีย การตลาด และการโฆษณาออนไลน์แบบกำหนดเป้าหมาย สามารถเพิ่มการเข้าถึงและระดับการมีส่วนร่วมของแกลลอรี่ได้อย่างมาก แกลลอรี่ควรพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่ครอบคลุมซึ่งใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ดิจิทัลเพื่อให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความชอบและพฤติกรรมของผู้เยี่ยมชม ซึ่งจะช่วยให้แคมเปญการตลาดมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. กลไกการให้ข้อเสนอแนะและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: การสร้างกลไกการให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แกลลอรี่ควรรวบรวมและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้เยี่ยมชม ศิลปิน และพนักงานเป็นประจำข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือและกลยุทธ์ดิจิทัล เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือและกลยุทธ์เหล่านั้นยังคงตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง
5. ความสามารถในการปรับขนาดและการขยายตัวในอนาคต: เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แกลลอรี่จึงต้องวางแผนเพื่อรองรับความสามารถในการปรับขนาดและการขยายตัวในอนาคต รวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับความก้าวหน้าของแกลลอรี่ขนาดกลาง โดยสรุป แม้ว่าความผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลจะมีประโยชน์อย่างมากสำหรับแกลลอรี่ขนาดกลาง แต่ก็ต้องอาศัยการวางแผนอย่างรอบคอบ การปรับปรุงและการจัดการอย่างต่อเนื่อง แกลลอรี่ที่สามารถดำเนินการ



ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เยี่ยมชม และรักษาจุดยืนในการแข่งขันในตลาดศิลปะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย 1. การลงทุนในโซลูชันเทคโนโลยีที่ตรงเป้าหมาย: แกลลอรี่ควรลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการด้านปฏิบัติการ โดยเฉพาะและเพิ่มประสิทธิภาพการโต้ตอบของผู้เยี่ยมชม ซึ่งอาจรวมถึงจอภาพแบบโต้ตอบ การติดตั้งระบบเสมือนจริงสำหรับการรับชมจากระยะไกล และแพลตฟอร์มการขายสำหรับการทำธุรกรรมออนไลน์ 2. การรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล: ควรมีการนำมาตรการรักษาความปลอดภัยทางเทคโนโลยีที่เข้มงวดมาใช้เพื่อช่วยปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและสร้างความไว้วางใจกับผู้เยี่ยมชม ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแผนกลยุทธ์ดิจิทัลที่ครอบคลุมการดำเนินงาน และการบริการลูกค้า ด้วยการบูรณาการกับแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจของแกลลอรี่ขนาดกลาง 2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ บทบาทและหน้าที่ของแกลลอรี่ขนาดกลาง ในการจัดการพื้นที่เชิงสาธารณะ 3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของแกลลอรี่ในมุมมองทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวในมณฑลทกวางโจว

### บรรณานุกรม

- กระทรวงวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว. (2561). เข้าถึงได้จาก [https://www.zlglt.com/book/book\\_view.aspx?id=3729&utm\\_source](https://www.zlglt.com/book/book_view.aspx?id=3729&utm_source)
- Gere, C. (2010). *Digital culture*. Reaktion Books.
- Huang, Y. (2022). Digital transformation of art museums in China: Trends and challenges. *Journal of Museum and Cultural Heritage Studies*, 15(2), 45–58.
- Ministry of Culture and Tourism of the PRC. (2561). Guidelines for promoting digital cultural industries. เข้าถึงได้จาก <http://www.mct.gov.cn/>
- Parry, R. (2013). *Museums in a digital age*. no: Routledge.
- Wen, J., & Zhang, L. (2020). Integrating new media in art curation: A case study of Chinese art. *International Journal of Arts Management*, 22(3), 60–72.

การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวก  
ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตก\*

AN APPLICATION OF RELIGIOUS PRINCIPLES TO PROMOTE MORALITY AND  
POSITIVE BEHAVIORS OF SECONDARY SCHOOL STUDENTS  
IN THE WESTERN REGION

เสาวลักษณ์ ศักดิ์สิทธิ์

Saowalak Saksit

พระมหาวิศักดิ์ คุณธมโม (สระทองล้อม)

Phramaha Thawesak Gunadhammo (Srathonglom)

พระศักดิ์ดา ชนาสโภ (สมณวัทนา)

Phra Sakda Chanasapo (Sommanawattana)

กิตติพงษ์ ขวัญเมือง

Kittiphong Khwanmueang

ภักสิริ แอนิหน

Paksiri Aenihon

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: yutana1982@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลของการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักเรียนก่อนและหลังการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กัน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 จำนวน 300 คน และครูผู้สอน 10 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ดีขึ้นในด้านจริยธรรม เช่น การแสดงความเคารพและการให้เกียรติกัน การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบมากขึ้น โดยมีการประเมินจากผลสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและครูที่เห็นว่ามึนักเรียนจำนวนมากที่เข้าใจและนำหลักการเหล่านี้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน 2) ผลของการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก





ของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นหลักศาสนา เช่น การทำกิจกรรมจิตอาสา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมชั้นเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่มีเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมพฤติกรรมดี พบว่ามีพฤติกรรมเชิงบวกมากขึ้น 3) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวก พบว่า พฤติกรรมเชิงบวกในด้านการเคารพผู้อื่น การแสดงความรับผิดชอบต่อการเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ มีการปรับตัวดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นักเรียนจำนวนมากแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการรักษาความดีและการปฏิบัติตามหลักศาสนา รวมถึงมีการลดลงในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การขาดเรียน การทำผิดระเบียบโรงเรียน

**คำสำคัญ :** หลักศาสนา, จริยธรรม, พฤติกรรมเชิงบวก, นักเรียนระดับมัธยมศึกษา, การประยุกต์ใช้

## Abstract

This research aimed to 1) study the application of religious principles to promote ethics of secondary school students, 2) study the effect of applying religious principles to promote positive behavior of secondary school students, and 3) compare the behavior of students before and after applying religious principles to promote ethics and positive behavior. This research used qualitative and quantitative methods. The sample consisted of 300 secondary school students in grades 1-6 and 10 teachers in secondary schools in the western region. The data collection tools consisted of questionnaires and in-depth interviews. The research results found that 1) the application of religious principles to promote ethics of secondary school students found that students showed better behavior in terms of ethics, such as showing respect and honor, expressing more honesty and responsibility. The results of the survey of students and teachers indicated that many students understood and applied these principles in their daily lives. 2) the results of applying religious principles to promote positive behavior of secondary school students found that students who participated in activities that emphasized religion, such as volunteering, helping classmates, and participating in group activities aimed at promoting good behavior, showed more positive behavior. 3) to compare the application of religious principles to promote ethics and positive behavior, it was found that positive behavior in terms of respect for others, showing responsibility for learning and various activities improved significantly. Many students have shown a commitment to upholding good conduct and religious practices, including a reduction in inappropriate behavior such as absenteeism and violations of school rules.

**Keywords:** religious principles, ethics, positive behavior, secondary school students, application



## บทนำ

จริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชน ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในระยะยาว อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ปัจจุบันชี้ให้เห็นถึงปัญหาพฤติกรรมเชิงลบของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา เช่น การขาดความรับผิดชอบ การขาดวินัย และการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวในสถานศึกษาและสังคม ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการขาดแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมจริยธรรมในกระบวนการศึกษา หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์ ด้วยคำสอนที่มุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติชอบ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการหลักศาสนาในกิจกรรมการเรียนการสอนและชีวิตประจำวันของนักเรียนจึงเป็นวิธีการที่มีศักยภาพในการพัฒนาจิตใจ สร้างพฤติกรรมเชิงบวก และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งในพื้นที่ภาคตะวันตกของประเทศไทย นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพื้นฐานทางสังคม การใช้หลักศาสนาเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวก เพื่อให้มีกายวาจาและใจเย็นสบายไม่เร่าร้อนด้วย ราคะ โทสะ และโมหะ เป็นผู้มีกายสุจริต วาจาสุจริต และมโนสุจริต (พระเทวรินทร์ เทววิโท, 2564)

การศึกษาในเรื่องนี้จึงมีความสำคัญในการหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของเยาวชนกลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเยาวชนเป็นกลุ่มประชากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมในอนาคต อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การไม่เคารพกฎระเบียบ ขาดความรับผิดชอบ และความไม่ซื่อสัตย์ในหมู่นักเรียน ยังคงเป็นความท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการปลูกฝังจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกให้กับเยาวชน หลักธรรมคำสอนของศาสนา เช่น ศีล 5 ในพระพุทธศาสนา สามารถช่วยสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องความถูกต้อง ความเมตตา และการดำรงชีวิตอย่างสมดุล (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562)

นอกจากนี้ ศาสนาสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการชี้นำพฤติกรรมของมนุษย์ รวมถึงสร้างความเข้มแข็งในจิตใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม (กรมการศาสนา, 2561) การสอนหลักศาสนาในโรงเรียนจึงมีศักยภาพในการช่วยผู้เรียนพัฒนาทักษะการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการสร้างแรงจูงใจในการทำความดี (ธนพล สุขสันต์, 2563) จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ากิจกรรมทางศาสนา เช่น การปฏิบัติธรรม การสวดมนต์ และการทำความดีในชีวิตประจำวัน มีผลในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกในกลุ่มนักเรียน (สุภาวดี ชาญชานานู, 2564) นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักศาสนายังสามารถช่วยลดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การทะเลาะวิวาทและการละเมิดกฎระเบียบของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในโรงเรียนยังคงเผชิญข้อจำกัดหลายประการ เช่น ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่อของนักเรียน รวมถึงความท้าทายในการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสนใจและบริบทของเยาวชนในยุคปัจจุบัน (อนุชา ทรงเจริญ, 2565)



ดังนั้น งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางและผลกระทบของการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการบูรณาการหลักธรรมคำสอนเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถกระตุ้นความสนใจของนักเรียน รวมถึงศึกษาความเป็นไปได้ในการนำแนวทางเหล่านี้ไปปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างเยาวชนที่มีคุณธรรมและพฤติกรรมที่ดีในระยะยาว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลของการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวก

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้งเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษา

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก จำนวน 1,370 คนโดยกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนจำนวน 300 คน และครูผู้สอนด้านจริยธรรมและศาสนา จำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

#### 2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก ใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ด้านความมีวินัย 3) ด้านความรับผิดชอบ 3) แบบสอบถามข้อเสนอแนะและแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดกิจกรรมกลุ่ม เช่น การสนทนาเชิงจริยธรรม และการฝึกปฏิบัติการทำสมาธิ

การส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติศีล 5 ในชีวิตประจำวัน

การแจกแบบสอบถามให้กับนักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลง

การสัมภาษณ์ครูผู้สอนเกี่ยวกับการประยุกต์หลักศาสนาและความคิดเห็นต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

การสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในระหว่างและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงปริมาณ

- ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



- ใช้การทดสอบค่าที (Paired t-test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ
- วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาประเด็นสำคัญและสรุปเชิงลึก

#### 5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

- การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรมและการศึกษา
- การวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก พบว่า

#### 1. การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา

ผลการศึกษาจริยธรรม: จากการประยุกต์ใช้กิจกรรมตามหลักศาสนา เช่น การฟังธรรม, การปฏิบัติสมาธิ, การเรียนรู้ค่านิยมจากคำสอนของศาสนา พบว่า นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ดีขึ้นในด้านจริยธรรม เช่น การแสดงความเคารพและการให้เกียรติกัน การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบมากขึ้น โดยมีการประเมินจากผลสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและครูที่เห็นว่ามึนักเรียนจำนวนมากที่เข้าใจและนำหลักการเหล่านี้ไปใช้ในชีวิตรประจำวัน

#### 2. ผลของการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษา

ผลการพัฒนาพฤติกรรมเชิงบวก: นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นหลักศาสนา เช่น การทำกิจกรรมจิตอาสา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมชั้นเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่มีเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมพฤติกรรมดี พบว่ามีพฤติกรรมเชิงบวกมากขึ้น เช่น ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การทะเลาะวิวาทหรือการทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียน นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมศาสนามีการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำในด้านการช่วยเหลือผู้อื่นและการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างๆ

#### 3. การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวก

การเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นหลักศาสนาแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในพฤติกรรมเชิงบวก พบว่า พฤติกรรมเชิงบวกในด้านการเคารพผู้อื่น การแสดงความรับผิดชอบต่อการเรียนและกิจกรรมต่างๆ มีการปรับตัวดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นักเรียนจำนวนมากแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการรักษาความดีและการปฏิบัติตามหลักศาสนา รวมถึงมีการลดลงในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การขาดเรียน การทำผิดระเบียบโรงเรียน



## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

### 1. ผลของการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า การนำหลักศาสนา เช่น การสอนคำสอนทางศาสนา การปฏิบัติธรรม และการอบรมคุณธรรม จริยธรรมในชีวิตประจำวัน สามารถส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนแสดงออกถึงการมีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการให้เกียรติผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา บุญธรรม (2561) ที่ระบุว่า การใช้หลักธรรมคำสอนของศาสนาในการฝึกอบรมสามารถพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานในกลุ่มเยาวชนได้อย่างมีนัยสำคัญ เพราะคำสอนศาสนาช่วยสร้างกรอบความคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับความดีและความชั่ว รวมถึงการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ ยังพบว่านักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมศาสนาอย่างต่อเนื่องแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีขึ้นในชีวิตประจำวัน เช่น การมีความเมตตาต่อเพื่อนและความซื่อสัตย์ต่อครู อันแสดงถึงผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับการสร้างพื้นฐานทางจิตใจที่มั่นคง

### 2. ผลของการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษา

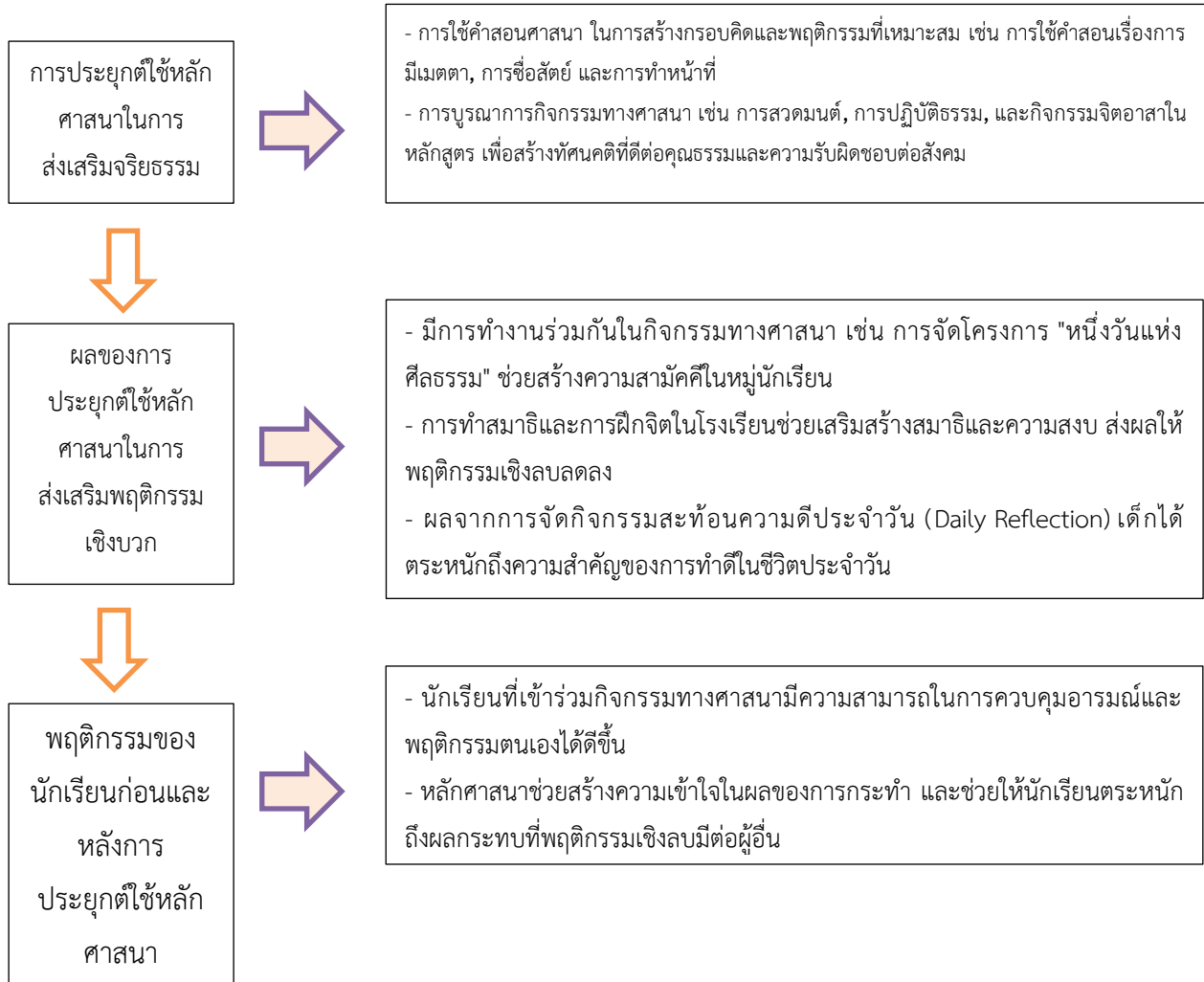
จากผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์หลักศาสนาในกิจกรรม เช่น การสวดมนต์ การทำสมาธิ และกิจกรรมจิตอาสา พบว่าช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในกลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษา นักเรียนแสดงออกถึงการมีวินัย ความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อผู้อื่นเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมชั้น การปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman, D. P. (1995) ที่กล่าวว่า การฝึกฝนความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผ่านกิจกรรมที่สร้างสมาธิและความสงบ เช่น การปฏิบัติสมาธิในศาสนา ช่วยให้เยาวชนควบคุมพฤติกรรมเชิงลบได้ดีขึ้น และพัฒนาความคิดในเชิงบวก นอกจากนี้ ยังพบว่า กิจกรรมจิตอาสาที่เน้นคุณธรรมทางศาสนาช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม นักเรียนจำนวนมากแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความเสียสละ และการพึ่งพาตนเองเพิ่มขึ้น

### 3. การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวก

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังการประยุกต์ใช้หลักศาสนา โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและความร่วมมือ การวิเคราะห์ข้อมูลก่อนและหลังการทดลองพบว่า คะแนนเฉลี่ยในพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนเพิ่มขึ้นจากระดับ "ปานกลาง" เป็น "สูง" ในการประเมินผลความร่วมมือและการช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kirkpatrick, L. A. and Other (1990) ที่ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในกระบวนการเรียนการสอนช่วยให้เยาวชนพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมและตนเองได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่านักเรียนที่เคยมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การไม่เคารพกฎระเบียบหรือการขาดเรียน มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่มีพื้นฐานจากหลักศาสนา เช่น การสวดมนต์หรือการเรียนรู้คำสอนจากศาสนา

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

## สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักศาสนาในการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันตก พบว่า 1.จริยธรรมของนักเรียนพัฒนาขึ้นอย่างชัดเจน นักเรียนมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความเคารพผู้อื่น และความเมตตา หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมที่ประยุกต์หลักศาสนา เช่น การสวดมนต์ การฟังธรรม และการฝึกสมาธิ 2.พฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนเพิ่มขึ้น นักเรียนมีความร่วมมือ ความเสียสละ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบดีขึ้น โดยเฉพาะในด้านการช่วยเหลือเพื่อน การทำกิจกรรมจิตอาสา และการเป็นแบบอย่างที่ดีในกลุ่มเพื่อน 3.การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักเรียนก่อนและหลังการประยุกต์ใช้หลักศาสนา แสดงให้เห็นถึงการลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การทะเลาะเบาะแว้ง การขาดเรียน และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ขณะที่พฤติกรรม





เชิงบวก เช่น ความรับผิดชอบและความมีวินัย เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ 1) บูรณาการหลักศาสนาในหลักสูตรการศึกษา โรงเรียนควรบรรจุหลักคำสอนทางศาสนาและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน เช่น การเรียนวิชาพุทธศาสนา กิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือการปฏิบัติธรรมในชั้นเรียน 2) จัดกิจกรรมเสริมคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวก เช่น โครงการจิตอาสา การทำสมาธิในช่วงแรกของวัน การจัดค่ายคุณธรรม หรือกิจกรรมสะท้อนคุณค่าทางศาสนา และ 3) ส่งเสริมความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน โรงเรียนควรเชิญชวนครอบครัวและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา เช่น การจัดงานวันสำคัญทางศาสนาร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการปลูกฝังจริยธรรมทั้งในโรงเรียนและที่บ้าน ข้อเสนอแนะเชิงการพัฒนา 1) พัฒนาคู่มือให้มีความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์หลักศาสนา โรงเรียนควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพของครูในด้านการสอนและการประยุกต์ใช้หลักศาสนา เพื่อให้สามารถนำหลักคำสอนไปสอดแทรกในบทเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างเครื่องมือการประเมินผลที่ครอบคลุม ควรพัฒนาแบบประเมินที่เน้นการวัดจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนในทุกมิติ ทั้งด้านการแสดงออกในโรงเรียนและการปฏิบัติตัวในชีวิตประจำวัน และ 3) วิจัยต่อเนื่องในกลุ่มประชากรที่หลากหลาย ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในกลุ่มนักเรียนระดับอื่น เช่น นักเรียนประถมศึกษา หรือในพื้นที่ภูมิภาคอื่น เพื่อยืนยันผลลัพธ์และพัฒนาแนวทางการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสมกับแต่ละบริบท ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) ผลักดันนโยบายการสร้างสังคมคุณธรรมในโรงเรียน หน่วยงานการศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมนโยบายที่เน้นการสร้างสังคมคุณธรรมในโรงเรียน โดยใช้หลักศาสนาเป็นเครื่องมือ 2) จัดตั้งศูนย์คุณธรรมและศาสนาในโรงเรียน ควรมีศูนย์ที่เน้นการจัดกิจกรรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับศาสนาและคุณธรรม เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจริยธรรมของนักเรียน และ 3) สนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมคุณธรรม ควรมีการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและคุณธรรม เช่น โครงการค่ายธรรมะ โครงการอบรมจริยธรรม เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. (2561). บทบาทของศาสนาในสังคมยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนศึกษา.
- จริยา บุญธรรม. (2561). บทบาทของศาสนาในการเสริมสร้างจริยธรรมของเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ XYZ.
- ธนพล สุขสันต์. (2563). การบูรณาการศีลธรรมในการจัดการเรียนการสอน. วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์, 10(3), 55-68.
- พระเทวินทร์ เทวินโท. (2564). พุทธจริยศาสตร์จริยศาสตร์ และจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: นงลักษณ์ ครุฑแก้ว.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). ศิล 5 กับการดำรงชีวิตในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬา.
- สุภาวดี ชาญชำนาญ. (2564). ผลของกิจกรรมทางศาสนาต่อการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 47(2), 95-110.



- อนุชา ทรงเจริญ. (2565). ข้อจำกัดในการบูรณาการศาสนาในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมือง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 14(1), 23-40.
- Goleman, D. P. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character, health and lifelong achievement. New York: Bantam Books.
- Kirkpatrick, L. A. and Other. (1990). Intrinsic-extrinsic religious orientation: The boon or bane of contemporary psychology of religion? Journal for the Scientific Study of Religion, 29, , 442–462.

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา  
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1\*  
USING DIGITAL TECHNOLOGY IN ACADEMIC ADMINISTRATION FOR SCHOOL  
ADMINISTRATORS UNDER PHETCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 1 IN THE 21ST CENTURY

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์

Chanpim Wongpracharat

ธวัช แสงสุวรรณ

Tawat Seangsuwan

สาคร ช่วยดำรงค์

Sakorn Chouydamrong

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น วิทยาเขตบุรีรัมย์, ประเทศไทย

Western University, Thailand

E-mail: khwanchai\_vi@pet.nfe.go.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) เพื่อศึกษา แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1,294 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับปฏิบัติงานตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานตามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 2. ความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมพบว่า ด้านที่มีค่า PNIModified สูงสุด ลำดับที่ 1 คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ การส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชนต่ำสุด 3. แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ใช้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดิจิทัล (Digital literacy) แก่ครูไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2) ใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำเป้าหมาย/ตัวชี้วัดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศ 3) ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดทำ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาโครงสร้าง เครือข่าย Internet/WIFI ให้นักเรียนและครูเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้

**คำสำคัญ:** การบริหารสถานศึกษา, งานวิชาการ, เทคโนโลยีดิจิทัล



## Abstract

This research aims to: 1) study the current and desired states of digital technology usage, 2) explore the necessary requirements for using digital technology, and 3) examine ways to promote the use of digital technology in academic management for school administrators in the 21st century under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The research population consists of 1,294 people, and the sample group includes 297 school administrators and teachers. The findings of the study revealed the following: 1) The overall average of the level of operation according to the current conditions for digital technology use in academic administration for school administrators in the 21st century was high. Similarly, the average level of operation according to the desired conditions was also high. 2) The essential needs for the use of digital technology in academic administration for school administrators in the 21st century revealed that the area with the highest PNIModified value was, in the first rank, the development of the learning process, followed by the development of the school curriculum in the second rank, and lastly, promoting academic collaboration with the community, which ranked the lowest. 3) The strategies to promote the use of digital technology in academic administration for school administrators in the 21st century should include: 1) Developing digital literacy for teachers to implement in classroom learning activities, 2) Developing the school curriculum, setting goals/indicators for the use of digital technology, and encouraging teachers to use digital technology in their work, teaching management, and educational supervision, 3) Allocating budgets for creating digital media, innovations, and technology, and improving the internet/WIFI network structure to ensure that students and teachers have access to learning resources.

**Keywords:** educational institution administration, academic work, digital technology

## บทนำ

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจไทยแลนด์ 4.0 เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม ซึ่งต้องใช้ศักยภาพของมนุษย์เป็นผู้นำและขับเคลื่อนด้วยปัญญาของคน ต้องลงทุนในมนุษย์ให้เป็นผลผลิตที่ดี ทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน และอยู่อย่างยั่งยืน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560) สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้า และยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีทักษะ ความรู้ และ ความสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีทักษะการทำงานที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนไทย 4.0 ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการดำเนินงานที่ต้องมุ่งเน้นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล และการเตรียมความพร้อมของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2562)

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับการจัดการศึกษาในปัจจุบันเพื่อการพัฒนาอนาคตทางการศึกษา โดยระบบการศึกษาในยุค Thailand 4.0 เป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป การประยุกต์ใช้



เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็น เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องกระตุ้นการเรียนรู้ จากการเปลี่ยนแปลงของบริบทของสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงเป็นภาระกิจ สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเริ่มต้นที่ตัวเอง และผลักดันให้ครูบูรณาการการจัดการศึกษาสู่ห้องเรียนต่อไป (Schrum, L. & Levin, B, 2009)สถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เพียงแต่ต้องการให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมทางการศึกษาเท่านั้นยังต้องสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีไปใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนอย่างเชี่ยวชาญ ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหาร การศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมั่นนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้ว ต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนี้ถึงการบรรลุผล ในวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก จะเห็นได้ว่าการ บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีภารกิจสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจากการศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นงานวิชาการจะส่งผลต่อความ เข้มแข็งของสถานศึกษา (สุกัญญา รอดระกำ, 2561)

การบริหารวิชาการ ถือเป็นหัวใจหลักสำคัญของการบริหารโรงเรียนที่จะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนบรรลุเป้าหมาย การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมี ประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา เจือบุญ (2557) งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลัก โดยตรง เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้ให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เช่นเดียวกับจันทร์ภาณี สงวนนาม (2553) ได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของ สถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญ เช่นเดียวกัน แต่เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การที่จะตรวจสอบว่าสถานศึกษาใด ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานวิชาการสามารถดูได้จากสถานศึกษา มีขอบเขตของงานวิชาการอย่างชัดเจนผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางาน ครูมีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง สามารถนำปรัชญาของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยมและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยหลายด้าน และสิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการนิเทศการศึกษา โดยที่สถานศึกษามีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษาเพื่อมุ่งสู่การสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงทักษะกระบวนการและการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในยุคนี้จึงเน้นการจัดการเรียนรู้และทักษะกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสำคัญทำให้ การจัดการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน



การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการบูรณาการในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ครูผู้สอน ทั้งนี้ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการให้นักเรียนนำเสนอผลงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตโดยครูเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาเพื่อนำไปเผยแพร่ และจัดพื้นที่ให้นักเรียนได้เข้ามาแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเพิ่มพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียนยิ่งขึ้น ซึ่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการตัดสินใจในการบริหารงาน การบริหารงานแบบทางไกล (Tele Conference) การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) เพื่อให้สามารถใช้ ทรัพยากรร่วมกัน การจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ อีเมล การจัดทำสื่อในการจัดการเรียนการสอน การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ เป็นต้น จะเห็นได้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือดิจิทัลเข้ามาช่วยในด้านบริหารงานวิชาการส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น (กาญจนา เจือบุญ, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 รับผิดชอบเขตพื้นที่บริการ จำนวน 4 อำเภอ มีสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 90 แห่ง โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 57 แห่ง ขนาดกลาง 30 แห่ง ขนาดใหญ่ 2 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,294 คน มีภารกิจหลักในการจัดการและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดนโยบายมุ่งบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับชาติ บนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2579 นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558-2564 ร่างแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มากำหนดสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) ด้านการพัฒนาและการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ เช่น การจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทุกโรงเรียนให้สามารถเชื่อมโยงและใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ 2) ด้านการพัฒนาโปรแกรมในการใช้งาน เช่น โปรแกรมสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ในการรับ-ส่ง หนังสือ (E-Filling) เพื่อลดการใช้กระดาษและค่าใช้จ่ายในการเดินทางในการรับและส่งหนังสือ โปรแกรมระบบบริหารจัดการผลการเรียน (School MIS) เพื่อการบริการจัดการผลการเรียน 3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่ให้นำใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบและพัฒนาระบบ การจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ใน ศตวรรษที่ 21 ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้า มาช่วยในวางแผนการพัฒนาและบริหารสถานศึกษา เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อเพื่อบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ให้เด็กมีการสืบค้น ข้อมูลและเรียนรู้โลกกว้าง รวมไปถึงการพัฒนาครูให้เกิดความรู้ ทักษะและความชำนาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อจะได้





สารสนเทศที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็นแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน วิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 1,175 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากผู้อำนวยการโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน โดยมี ศึกษานิเทศน์ จำนวน 1 ท่าน ผู้อำนวยการ จำนวน 2 ท่าน และครู ผู้อาวุโส จำนวน 2 ท่าน ในเรื่อง 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งการเรียนรู้ 5) การประกันคุณภาพสถานศึกษา 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 7) การส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 วิธี คือ ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ และการ สทนทนาเฉพาะ ได้แก่ 1) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ (Personal interview) เป็นการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ทำ การสัมภาษณ์โดยเจาะจงคำถามเฉพาะเรื่องตามจุดมุ่งหมายโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเป้าหมายจำนวน 5 คน

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามที่ได้แจกตามกลุ่มตัวอย่างที่กระจายตัวอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ตามระยะเวลาที่ได้ตกลงไว้ของพื้นที่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดไว้ที่ระยะเวลาประมาณ 4- 6 สัปดาห์ หลังจากได้



แบบสอบถามครบตามจำนวนแล้วผู้วิจัยจึงทำการคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 297 ชุด ด้วยตนเอง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างน้อยร้อยละ 95 ขึ้นไป จึงจะถือว่าสมบูรณ์

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ตามเกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ประกอบการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Correlation Product Moment) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis: MRA) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ

**ตารางที่ 1** การศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNIModified
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.47	0.61	ปานกลาง	4.05	0.64	มาก	0.167
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.48	0.79	ปานกลาง	4.12	0.64	มาก	0.184
3. การวัดผล และประเมินผล	3.56	0.71	มาก	4.05	0.69	มาก	0.138
4. สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลและแหล่งการเรียนรู้	3.51	0.71	มาก	4.09	0.60	มาก	0.165
5. การประกันคุณภาพสถานศึกษา	3.62	0.72	มาก	4.07	0.68	มาก	0.124
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.57	0.67	มาก	4.10	0.61	มาก	0.148
7. การส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน	3.71	0.75	มาก	4.10	0.61	มาก	0.105
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	<b>4.08</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.56) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับ ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$ =3.71)



ส่วนด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ( $\bar{X}=3.48$ ) และด้านการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X}=3.47$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.12$ ) ส่วนด้านการวัดผล และ ประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=4.05$ )

2. ความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNIModified
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน	3.23	0.90	ปานกลาง	4.00	0.78	มาก	0.193
2. การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การจัดทำสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้	3.45	0.71	ปานกลาง	4.16	0.76	มาก	0.206
3. การนิเทศ กำกับติดตามและ ประเมินหลักสูตรที่การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล	3.73	0.76	มาก	3.99	0.89	มาก	0.070
รวม	3.47	0.61	ปานกลาง	4.05	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารงานวิชาการ พบว่า พบว่าระดับสภาพที่เป็นจริง ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.47$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบ การนิเทศกำกับติดตามและประเมินหลักสูตรที่การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.73$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.45$ ) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.23$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.16$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.00$ ) อยู่ในระดับมาก และด้านการนิเทศ กำกับติดตามและ ประเมินผลหลักสูตรที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.99$ ) อยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 3 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการ พัฒนาระบบการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNIModified
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
1.การจัดกระบวนกรเรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเช่นการใช้ Google Classroom, Kahoot, ClassDojo	3.48	0.99	ปานกลาง	4.26	0.76	มาก	0.214
2. การนิเทศการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.40	0.97	ปานกลาง	4.09	0.77	มาก	0.203
3.การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาครูด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.44	0.83	ปานกลาง	4.02	0.77	มาก	0.169
4. การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และ สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียน	3.61	0.88	มาก	4.11	0.81	มาก	0.139
รวม	3.48	0.79	ปานกลาง	4.12	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.48$ ) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ )

ตารางที่ 4 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการวัดผล และประเมินผล

ด้านการวัดผล และประเมินผล	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNIModified
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
1. การกำหนดระเบียบการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการ เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	3.29	0.98	ปานกลาง	4.12	0.70	มาก	0.252
2. การกำหนดแนวทางการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการ เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา เช่น การจัดทำคู่มือเพื่อเป็น	3.64	0.93	มาก	4.01	0.92	มาก	0.102



การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน							
3. การสร้างเครื่องมือการวัด และ ประเมินผลที่หลากหลายโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	3.71	0.89	มาก	4.05	0.84	มาก	0.092
4. การจัดทำระบบฐานข้อมูลโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการวัดและ ประเมินผลใน สถานศึกษา เช่น ปพ.เล็กทรอนิกส์, เว็บไซต์ (Website), ระบบบริหารจัดการผลการเรียน (School-Mis)	3.60	0.93	มาก	4.02	0.93	มาก	0.117
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	<b>4.05</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล และประเมินผล โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ ) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ )

ตารางที่ 5 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงาน วิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งการเรียนรู้

ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งการเรียนรู้	ระดับสภาพ ที่เป็นจริง			ระดับสภาพ ที่พึงประสงค์			PNIModified
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	
1. การกำหนดแนวทางการใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน	3.48	0.79	ปาน กลาง	3.99	0.85	มาก	0.147
2. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและแหล่งการเรียนรู้	3.32	0.98	ปาน กลาง	4.07	0.75	มาก	0.226
3. สามารถเลือกใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	3.85	0.74	มาก	4.12	0.81	มาก	0.070
4. การส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมทางการเรียนการสอนในชั้นเรียน	3.36	0.97	ปาน กลาง	3.99	0.74	มาก	0.188
5. การสะท้อนผลการใช้ สื่อเทคโนโลยี ดิจิทัล นวัตกรรม	3.48	0.81	ปาน กลาง	4.18	0.65	มาก	0.201
6. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแหล่ง เรียนรู้ทั้งใน สถานศึกษา และชุมชน	3.54	0.75	มาก	4.19	0.65	มาก	0.184
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	<b>4.09</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารงานวิชาการ ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.51$ ) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์



โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.09$ )

ตารางที่ 6 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการ ประกันคุณภาพสถานศึกษา

ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNIModified
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. การดำเนินงานในการวางแผน เกี่ยวกับการจัดระบบ โครงสร้าง สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต, อินเทอร์เน็ตไร้สาย (WIFI) เป็นต้น	3.71	0.86	มาก	4.16	0.68	มาก	0.121
2. การเชื่อมโยงกระบวนการคิด วิเคราะห์ ประเมิน และเลือกใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.29	0.98	ปานกลาง	3.99	0.79	มาก	0.213
3. การนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ หลากหลายในการส่งเสริม ประสาน ความร่วมมือกับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น	3.71	0.83	มาก	3.98	0.98	มาก	0.073
4. สามารถในการเลือกใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามระบบประกัน คุณภาพการศึกษาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก	3.73	0.91	มาก	4.07	0.81	มาก	0.091
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	<b>4.07</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารงานวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.62$ ) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.07$ )

ตารางที่ 7 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNIModified
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิจัย เกี่ยวการเรียนรู้ และนำเสนองานที่มีประสิทธิภาพ	3.54	0.78	มาก	4.09	0.81	มาก	0.155





2. การเชื่อมโยงกระบวนการคิด วิเคราะห์ ประเมินและเลือกใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาวิธีการแนวทาง หรือนวัตกรรมการศึกษาที่ หลากหลายในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	3.23	0.95	ปานกลาง	4.11	0.79	มาก	0.272
3. การใช้การวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน เช่น การจัดทำวิจัยในชั้น เรียน	3.63	0.79	มาก	4.05	0.82	มาก	0.118
4. เลือกใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัล และการเผยแพร่ผลงานการวิจัย ทางการศึกษาอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ	3.89	0.82	มาก	4.17	0.78	มาก	0.072
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	<b>4.10</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารงานวิชาการด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.57) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.10)

ตารางที่ 8 สภาพที่เป็นจริงสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNIModified
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษา และสำรวจข้อมูลความต้องการในการสนับสนุนด้านวิชาการของชุมชน	3.71	0.83	มาก	3.98	0.98	มาก	0.073
2. การนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ หลากหลายเข้ามาช่วยการพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาชุมชน	3.73	0.91	มาก	4.07	0.81	มาก	0.091
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา ร่วมกับชุมชน	3.68	0.93	มาก	4.26	0.76	มาก	0.158
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	<b>4.10</b>	<b>0.061</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่เป็นจริงกับค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.71) ส่วนค่าเฉลี่ย ระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.10)จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับสภาพที่ เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้านทุกด้าน



3. แนวทางทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาครูด้านทักษะและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน การส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล ในชั้นเรียน การกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อการประเมินผลเรียนรู้ของผู้เรียนที่มี มาตรฐาน เช่น ระบบคลังข้อสอบ และการสอบแบบออนไลน์ เป็นต้น

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียน การสอนทุกระดับ การส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเสนองานต่อที่ประชุมโรงเรียนหรือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การประชุม สะท้อนผลเพื่อติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้อื่นๆ ในชั้นเรียน และการพัฒนา ระบบ นิเทศภายในโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

3) สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและจัดหาสื่ออุปกรณ์ใน ห้องเรียนและพัฒนาโครงสร้างเครือข่าย Internet/ Wi-Fi เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนและครูเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีใน ห้องเรียน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต (WIFI) สมาร์ททีวี ระบบการเรียนการสอนทางไกล DLIT เป็นต้น

4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย เผยแพร่ผลงานครูและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลร่วมกับเครือข่าย การจัดทำเว็บไซต์ (Web Site) เพื่อ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงาน สถานศึกษาและจัดทำให้เป็นปัจจุบัน และมีจริยธรรมทางวิชาการ

5) การวัดผล และประเมินผล ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ สื่อสาร การสร้างเครือข่ายในการ ปฏิบัติงาน เช่น จัดประชุมชี้แจงผ่านระบบออนไลน์ ในการ กำหนดแนวปฏิบัติ และการพัฒนาเครื่องมือในการวัด และ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน เช่น ใช้ โปรแกรม Excel หรือ ปรพ.5 อีเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมระบบบริหารจัดการผลการ เรียน (School-MIS) เป็นต้น

6) ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ในการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา เช่นการจัดเก็บข้อมูล รายงานผลและใช้งานข้อมูลร่วมกันผ่าน Cloud หรือ Google Drive เป็นต้น

7) ด้านการส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน ได้แก่ การส่งเสริมการ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายใต้ระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับสถานศึกษาอื่น (Smart School) เพื่อจัดทำฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ร่วมกัน และการสื่อสาร กับผู้ปกครอง ชุมชน ครูและ นักเรียน การสร้างความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำความรู้ ด้านวิชาการไปให้ความรู้และเผยแพร่สู่ชุมชน

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 มีผลการวิจัย เกี่ยวกับประเด็นสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการ ส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และ



ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาและมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online Learning) หลากหลายรูปแบบ เช่น Online Meeting, Line, Facebook เป็นต้น รวมทั้งการสร้าง เครือข่ายกับผู้ปกครองในการติดตาม และประสานงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้มีผลการวิจัยที่ตรงกับงานวิจัยของนักวิชาการ ในเรื่องของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ในระดับมากเหมือนกัน

ส่วนด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิด โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า สถานศึกษามองเห็นสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ แต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษายังคาดหวังที่จะเห็นสภาพที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้านนั้นให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีสภาพการดำเนินงานจริงในระดับปานกลางทั้งนี้เพราะกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ประกาศนโยบายให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตผ่านช่องทางต่างๆในการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งครูกับผู้เรียนหรือ ระหว่างครูกับ ผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลผู้รับผิดชอบผู้เรียนได้อย่างใกล้ชิด และเหมาะสม และส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชั้นเรียน สถานศึกษาจึงนำนโยบายสู่การปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งโรงเรียนยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล

2. ความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ ด้านที่มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงสุด คือ ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงสุด คือ การจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในประเด็นการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสูงสุด การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ทำให้การเรียนการสอนมีความสะดวกรวดเร็ว เช่น ความสะดวกเร็วในการสื่อสารระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ความสะดวกในการเข้าถึง ค้นหาข้อมูล สร้างสรรค์ชิ้นงานดิจิทัล และเผยแพร่ชิ้นงานของผู้เรียน การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนจะต้องสร้างสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ออกแบบการจัดการเรียนรู้และประเมินผลผู้เรียน ให้สอดคล้องกับกรอบความคิดของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับการ เรียนรู้เนื้อหาและการมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านการได้ลงมือปฏิบัติการจริงของผู้เรียน โดยมี จุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผน วิเคราะห์ และอธิบายแผนและผลการปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ มีมุมมองที่หลากหลายมีความพร้อมในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงสามารถ สะท้อนความคิดเห็นของตนเองได้และมีความเข้าใจตนเองพร้อมปรับตัวเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เป็น อย่างดี สอดคล้องกับ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (2554) เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและ บริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ วัตถุประสงค์ของแผนการปฏิรูป ประเทศด้านการศึกษา และนโยบายของรัฐบาลโดยเฉพา นโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนสู่ ศตวรรษที่ 21 นโยบาย จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2565 นโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนา



ด้านที่มีค่า PNI<sub>Modified</sub> ต่ำสุด คือ การส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่า PNI<sub>Modified</sub> ต่ำสุด คือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษา และสำรวจข้อมูลความต้องการในการสนับสนุนด้านวิชาการของชุมชน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าว พบว่าความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้าน การส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน ในประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชนต่ำสุด อาจเนื่องมาจากเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ในส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชน จะเป็นการติดต่อประสาน การร่วมงานกับชุมชนเป็น หลักการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีน้อยมาก

3. แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน วิชาการ สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร ต้องมีการจัดทำเป้าหมาย/ตัวชี้วัดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการประชุมสะท้อนผลการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศภายใน

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำเป็นต้องพัฒนาการรู้ดิจิทัล (Digital literacy) แก่ครูนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาทักษะใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในบทเรียนรายวิชาต่าง ๆ ให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้และพัฒนาแผนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชั้นเรียน

3) การวัดผล และประเมินผล ต้องส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ออกมาใหม่หลายรูปแบบ นำมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำโปรแกรมระบบบริหารจัดการผลการเรียน (School MIS) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายใต้ระบบเทคโนโลยีร่วมกับสถานศึกษาอื่น เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ และวางแผนในการจัดการศึกษาที่ ตรงตามความต้องการของชุมชนและแข่งขันได้

4) สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งการเรียนรู้ ต้องจัดงบประมาณ พัฒนาโครงสร้างเครือข่าย Internet / WIFI เพื่อให้นักเรียนและครูเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ การสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและแลกเปลี่ยนความรู้ และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต (WIFI) สมาร์ททีวี ระบบการเรียนการสอนทางไกล DLIT เป็นต้น

5) การประกันคุณภาพสถานศึกษา ควรพัฒนาและดูแลระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้ทันสมัยและปลอดภัย และประโยชน์ด้านอื่น ๆ เช่น การจัดเก็บข้อสอบ รายงานผล ผลการวิจัย และใช้งานข้อมูลร่วมกันผ่าน Cloud หรือ Google Drive เป็นต้น

6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำวิจัย จัดทำWebsiteเผยแพร่ผลงานครูและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับเครือข่ายและการให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมทางวิชาการ

7) การส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารร่วมกันกับผู้ปกครอง ชุมชน ครูและนักเรียนอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างความร่วมมือและจัดระดมทุนเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา

จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่ามีสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาสังกัดนันทนาการเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท



พบว่า แนวทางบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีคุณภาพสูง สามารถรองรับการใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และครอบคลุมทุกด้าน 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งทางคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน สมาร์ทโฟน 3) การ ส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การนิเทศกำกับติดตามการใช้และดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งอุปกรณ์ บุคลากร และการนำไปใช้ และสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ "...สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ กำหนดแนวปฏิบัติในการวัดผล ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน และส่งเสริมให้ ครูใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการพัฒนาเครื่องมือ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีมาตรฐาน..."

### องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย เรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้องค์ความรู้ในการนำไปใช้ดังนี้

พัฒนาหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการเรียนรู้บูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชั้นเรียน และพัฒนาระบบ กำกับ ติดตาม การประเมินและพัฒนาหลักสูตรและการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกลุ่มงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ต้องทำแผนงานกำกับดูแล อบรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เน้นการวิเคราะห์ใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน วิชาการโดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและส่งเสริมการนำสู่ชั้นเรียนให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ สุด ส่วนด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลการวิจัยในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้ 1. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดโดยมีค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.139 ถึง 0.214 ประเด็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด และการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาครูด้าน ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และในการปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง มีค่า  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.070 ถึง 0.206 ประเด็นการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด และการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินหลักสูตรที่การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่า  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด 3. ด้านสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งการเรียนรู้ พบว่าความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.147 ถึง 0.226 ประเด็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแหล่งการเรียนรู้ มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด และการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมทางการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีค่า  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.072 ถึง 0.272 ประเด็นการเชื่อมโยง กระบวนการคิดวิเคราะห์ ประเมินและ เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาวิธีการ แนวทางหรือนวัตกรรมการศึกษาที่ หลากหลายในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด และการใช้การวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่า  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด 5. ด้านการวัดผล และประเมินผล





พบว่าความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.092 ถึง 0.252 ประเด็นการกำหนดระเบียบการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด และการกำหนดแนวทางการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีค่า  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด 6. ด้านการประกันคุณภาพ สถานศึกษา พบว่าความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.073 ถึง 0.213 ประเด็นการเชื่อมโยงกระบวนการคิด วิเคราะห์ ประเมินและ เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา มี ค่า  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด และสามารถเลือกใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกัน คุณภาพการศึกษาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก มีค่า  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด 7. ด้านการส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการ กับชุมชน พบว่าความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.073 ถึง 0.158 ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชน มีค่า  $PNI_{Modified}$  สูงที่สุด และการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการศึกษาและสำรวจ ข้อมูลความต้องการในการสนับสนุนด้านวิชาการของชุมชน มีค่า  $PNI_{Modified}$  ต่ำที่สุด ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้ง ต่อไป 1. ควรนำกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาเชิงลึกในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) สำหรับสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีบริบท ไกลเคียงกัน 2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของครูหรือผู้เรียนให้ได้องค์ความรู้ ใหม่สามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป 3. ควรนำองค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารวิชาการ ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในการหาคุณภาพทางวิชาการสำหรับโรงเรียนที่มี บริบทใกล้เคียงกัน

## บรรณานุกรม

- กระทรวงการศึกษาศึกษาธิการ. (2554). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงการศึกษาศึกษาธิการ (พ.ศ. 2554-2556). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการศึกษาศึกษาธิการ.
- กาญจนา เจือบุญ. (2557). การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสาร บัณฑิตศึกษา, 11(52), 157-164.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2562). แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 14(1), 22-30.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 The role of school administrators in Thailand 4.0. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018". การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา.





สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). ปาฐกถาศาสตราจарย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน ครั้งที่ 8 เรื่อง การบริหารการศึกษาเพื่อร่วมสร้างประเทศไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Schrum, L. & Levin, B. (2009). Leading 21st Century school: Harnessing technology for engagement and achievement. California: United States of America.

# การพัฒนาาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ และวิเคราะห์ข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์\*

## DEVELOPMENT OF A TOURISM RECOMMENDER SYSTEM USING DESIGN THINKING AND SOCIAL MEDIA ANALYTICS

จริยา เต็งแย้ม

Jariya Tengyam

อนิรุทธิ์ อัศวสกุลสร

Anirut Asawasakulsorn

คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย

Faculty of Business, Economics and Communications Naresuan University, Thailand

E-mail: jariyat64@nu.ac.th

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและความต้องการที่เกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย 2) เพื่อพัฒนารูปแบบทางธุรกิจของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ 3) เพื่อประเมินรูปแบบทางธุรกิจของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ 4) เพื่อพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ และสนับสนุนการตลาดสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดสุโขทัยผ่านแพลตฟอร์มไลน์ (LINE Official Account) 5) เพื่อประเมินความพึงพอใจระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ การวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว จำนวน 1 คน ได้แนะนำการสืบค้นข้อมูลจาก Mobility Data Dashboard เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเดินทางของนักท่องเที่ยวและปรับปรุงกลยุทธ์การตลาดให้นำมาปรับใช้ในการออกแบบแพลตฟอร์มที่เหมาะสมกับผู้ประกอบการและนักท่องเที่ยวในจังหวัดได้ กลุ่มที่ 2 กลุ่มคนที่มีความต้องการเรื่องนั้น ๆ คือ นักท่องเที่ยวในจังหวัดสุโขทัยพบว่า นักท่องเที่ยวมีความสนใจใช้ระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ในการค้นหาข้อมูลและวางแผนการเดินทางล่วงหน้า รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการใช้เครื่องมือ WISESIGHT TREND พบว่า แพลตฟอร์มที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ได้แก่ Facebook ร้อยละ 98.53% และใช้เครื่องมือ ExportComments ในการดึงข้อมูลความคิดเห็น 2) รูปแบบธุรกิจของระบบได้รับการประเมินในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) และ 3) ความพึงพอใจต่อระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.93) ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ในการสื่อสารข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและส่งเสริมการตลาดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**คำสำคัญ:** การคิดเชิงออกแบบ, วิเคราะห์สื่อสังคมออนไลน์, แพลตฟอร์มวางแผนการท่องเที่ยว, บัญชีทางการของไลน์



## Abstract

This research aims to 1) Collect and analyze data and needs related to tourism in Sukhothai Province, 2) Develop a business model of the online tourist attraction recommendation system, 3) Evaluate the business model of the online tourist attraction recommendation system, 4) Develop an online tourist attraction recommendation system through public relations channels and support marketing for tourist attractions in Sukhothai Province via the LINE Official Account platform, and 5) Evaluate the satisfaction of the online tourist attraction recommendation system. This research used the primary data collection method. The research results found that 1) From collecting primary data in 2 groups using the in-depth interview method, namely, a group of experts in the subject, which is a tourism expert, 1 person, recommended searching for data from the Mobility Data Dashboard to analyze tourists' travel behavior and improve marketing strategies to be applied in designing a platform that is appropriate for entrepreneurs and tourists in the province. Group 2, a group of people with specific needs, which are tourists in Sukhothai Province, found that tourists were interested in using the online tourist attraction recommendation system to search for information and plan their trips in advance. Secondary data was collected using the WISESIGHT TREND tool and found that the most popular platform was Facebook at 98.53% and the ExportComments tool was used to extract comments 2) the business model of the system was evaluated at a very good level (average 4.09) and 3) satisfaction with the online tourist attraction recommendation system was at a good level (average 3.93). The results of this research can be applied to develop an online tourist attraction recommendation system to communicate tourism information and promote marketing more effectively.

**Keywords:** Design Thinking, Social Media Analytics, Tour Management Platforms, LINE Official Account

## บทนำ

ประเทศไทยมีการสร้างรายได้หลักจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมาอย่างยาวนาน ทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตในช่วงหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีชื่อเสียงในด้านการท่องเที่ยวอันดับต้นระดับโลก มีวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ดึงดูดใจ ในปัจจุบันพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวมีเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2567) ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความหลากหลายมากขึ้น สามารถนำมาพัฒนาการท่องเที่ยวได้ เช่น การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) มาประยุกต์ใช้เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ในการออกแบบแผนการประชาสัมพันธ์หรือกลยุทธ์ทางการตลาดที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค รวมทั้งออกแบบนวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Design) ในการพัฒนาการโต้ตอบแบบอัตโนมัติ (Chat Bot) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความสัมพันธ์



เพื่อสร้างความผูกพันกับผู้บริโภค (CRM) ในการพัฒนาและบริหารระบบสารสนเทศด้านการตลาด (Marketing Information System) จึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากจะช่วยกระตุ้นความสนใจ และตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้ ไม่ว่าจะเป็นโปรโมชั่น แหล่งท่องเที่ยว ที่พัก ร้านอาหาร เป็นต้น (สยามรัฐออนไลน์, 2565) ในขณะเดียวกัน ทางภาครัฐได้มีการสนับสนุนให้มีการสร้างการรับรู้ของคน (Brand Awareness) ด้วยการร่วมมือกับผู้ประกอบการการท่องเที่ยวให้นำเทคโนโลยีมาใช้ และสร้างการตลาดท่องเที่ยวออนไลน์ โดยเทคโนโลยีในการท่องเที่ยว (Travel Tech) เริ่มมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวมากขึ้น เนื่องจากนักท่องเที่ยวนั้นได้มีการใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มการท่องเที่ยว ในการค้นหาข้อมูลและวางแผนการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น (ศิริขวัญ วิเชียรเพลิต, 2564) การโฆษณาและการประชาสัมพันธ์สำหรับธุรกิจท่องเที่ยวควรทำงานร่วมกัน การประชาสัมพันธ์ช่วยในการเผยแพร่ข้อมูลและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นเป้าหมาย ในทางกลับกัน การโฆษณาช่วยสร้างความรู้สึกและสร้างความสนใจในผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจได้เร็วขึ้น (ฤดี เสริมชยุต, 2563)

จังหวัดสุโขทัย ตั้งอยู่ในอาณาเขตภาคเหนือตอนล่างซึ่งมีฐานะเป็นเมืองรอง และมีความน่าสนใจในการส่งเสริมการท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นเมืองที่มีสถานที่ท่องเที่ยวหลากหลาย (กวิณรัตน์ เรืองเอี่ยม และคณะ, 2563) โดยมีแหล่งท่องเที่ยวทั้งหมด 219 แห่ง การวิจัยครั้งนี้จึงเลือกสถานที่ท่องเที่ยว จังหวัดสุโขทัย เป็นจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องด้วยจังหวัดสุโขทัยยังขาดการพัฒนาด้านการสื่อสารและโปรแกรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับนักท่องเที่ยว และยังขาดช่องทางการจัดจำหน่าย การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการตลาด (เฉลิมพล ศรีทอง และคณะ, 2564) สอดคล้องกับ คัชพล จันเพชร (2564) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดสุโขทัย พบว่า แนวทางการจัดการแหล่งท่องเที่ยวแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดการด้านคุณภาพการให้บริการและอุปกรณ์การสื่อสารไม่เป็นไปตามยุคสมัย และยังขาดข้อมูลที่ครบถ้วน สภาพแวดล้อมร้อนทำให้ไม่สามารถดึงดูดความสนใจนักท่องเที่ยวได้ 2) การสร้างการรับรู้คุณค่าของนักท่องเที่ยว สินค้าบางแห่งมีราคาสูงเกินความคุ้มค่า อาจทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน 3) การจัดการด้านองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวยังคงเอกลักษณ์ด้านธรรมชาติและมรดกทางประวัติศาสตร์ที่สะท้อนถึงวิถีชีวิตประเพณี

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว จังหวัดสุโขทัย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว และธุรกิจด้านการท่องเที่ยว เพื่อสร้างความประทับใจ และตอบสนองความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวผ่านแพลตฟอร์มไลน์ (LINE) เนื่องจากเป็นแพลตฟอร์ม Social Media ที่คนไทยนิยมใช้มากถึง 90.5% และเป็นแพลตฟอร์มที่ง่ายต่อการสื่อสารมีฟีเจอร์พิเศษต่างๆและยังมีช่องทางสำหรับธุรกิจ อย่างบัญชีทางการไลน์ (Line Official Account) หรือ LINE OA ผู้วิจัยได้เลือกสร้างบัญชีทางการไลน์ และพัฒนาร่วมกับการใช้กระบวนการคิด

เชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อศึกษาข้อมูลความต้องการ และแก้ไขปัญหา ของผู้ใช้ได้ตรงจุด และการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Analytics) มาช่วยในการรวบรวมข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยว และกิจกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของนักท่องเที่ยวมากที่สุด นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่ม



ช่องทางทางการตลาดการท่องเที่ยว ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้ให้บริการที่พัก ผู้ประกอบการร้านค้า และผู้ให้บริการอื่นๆ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการที่เกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบทางธุรกิจของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์
3. เพื่อประเมินรูปแบบทางธุรกิจของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์
4. เพื่อพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนการตลาดสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดสุโขทัยผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
5. เพื่อประเมินความพึงพอใจระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ (LINE Official Account)

### ระเบียบวิธีวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quatitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ การมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

#### กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับด้านการท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน 1 คน
2. ประชากรที่ใช้ในการประเมินรูปแบบธุรกิจ ระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวบัญชีทางการของไลน์ (Line Official Account) คือ ผู้เชี่ยวชาญในด้านรูปแบบธุรกิจ จำนวน 3 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับด้านการท่องเที่ยว คือ นักท่องเที่ยว ที่เดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย จำนวน 15 คน
4. ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจ หลังจากทดลองใช้งานบัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) จำนวน 30 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการศึกษาข้อมูลด้านการท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ประกอบด้วย
  - 1.1 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว จังหวัดสุโขทัย
  - 1.2 แบบสัมภาษณ์นักท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย
2. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้
  - 2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมินรูปแบบธุรกิจกับผู้เชี่ยวชาญในด้านรูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas)



2.2 แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมินความพึงพอใจ หลังจากทดลองใช้งานบัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล จากสื่อสังคมออนไลน์ ประกอบด้วย

- 3.1 เว็บไซต์ Wisersight
- 3.2 เว็บไซต์ Google Trend
- 3.3 เว็บไซต์ Google Colaboratory
- 3.4 ExportComments
- 3.5 InStant Data Scraper
- 3.6 Facebook เฟสบุ๊ก
- 3.7 Instagram อินสตาแกรม
- 3.8 Tiktok ตี๊กต็อก
- 3.9 Google Maps กูเกิลแมพ

#### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และศึกษาข้อมูลต่างๆ ทบทวนงานวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปศึกษาและประกอบกรวิเคราะห์ข้อมูลวางแผนดำเนินธุรกิจ และพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาละรวบรวมข้อมูล ปัญหา และความต้องการที่เกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยว จังหวัดสุโขทัย ด้วยข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากแบบสัมภาษณ์โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จาก 2 กลุ่มคือ กลุ่มคนที่มีความต้องการเรื่องนั้น (Extreme Users) และกลุ่มผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ (Expert Users) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Analytics) โดยใช้เครื่องมือ และแพลตฟอร์มต่างๆ ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการ และปัญหาที่พบของนักท่องเที่ยวจำนวน 15 คน และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวจำนวน 1 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Analytics) โดยใช้เครื่องมือ และแพลตฟอร์ม ดังนี้

1) เว็บไซต์ WISESIGHT เครื่องมือสำหรับวิเคราะห์การตลาด และเทรนด์ Social Listening ในด้านการท่องเที่ยว

2) เว็บไซต์ ExportComments เว็บไซต์ที่รวบรวม Comment จากแพลตฟอร์มที่กำหนด โดยระบุ Keyword ที่ต้องการ

3) เว็บไซต์ Google Colaboratory เครื่องมือที่ใช้เขียนโค้ด Python ผ่านเว็บ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สนใจ

4) เครื่องมือ Instant data scraper เก็บข้อมูลการแสดงความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์จาก 3 แพลตฟอร์ม คือ Facebook Instagram และ TikTok





5) เครื่องมือ Google Trend เพื่อค้นหา Keyword ที่กำลังเป็นที่สนใจของจังหวัดสุโขทัย ทำให้พบได้ว่าในจังหวัดสุโขทัย มีความสนใจในค้นหา Keyword คำนั้นมากที่สุด และนำข้อมูลไปศึกษาในขั้นตอนต่อไป

6) เครื่องมือ Google Maps เป็นบริการค้นหาที่ตั้งบนแผนที่ การค้นหาเส้นทาง และให้ข้อมูลเบื้องต้นของสถานที่นั้น ๆ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากสถานที่ที่กำหนดจาก Google Maps โดยคัดเลือกพื้นที่จากผลการค้นหา Keyword ใน Google Trend

### ขั้นตอนที่ 2

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบธุรกิจในระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว โดยใช้แบบจำลองธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Business Model Canvas) ด้วยการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์กลยุทธ์วิเคราะห์ทางการตลาดว่าการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย และนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดสุโขทัย รวมถึงศึกษาธุรกิจ และแพลตฟอร์มประเภทเดียวกันหรือคล้ายกัน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ออกแบบแบบจำลองธุรกิจเชิงกลยุทธ์ และใช้แบบสอบถาม ในการประเมินแบบธุรกิจกับผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบทางธุรกิจ จำนวน 3 คน และ ทำการแก้ไขแบบจำลองธุรกิจเชิงกลยุทธ์ ตามคำแนะนำ

### ขั้นตอนที่ 3

ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว ในบัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) โดยใช้วิธีการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มผู้ใช้ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน (ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และคณะ, 2560) ดังนี้

1. การทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง (Empathize) ในขั้นตอนการเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้สร้างความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มคนที่มีความต้องการเรื่องนั้น (Extreme users) ได้แก่นักท่องเที่ยว จำนวน 15 คน และกลุ่มผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ (Expert users) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว จำนวน 1 คน รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบต้นแบบระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว ในบัญชีทางการของไลน์ (Line Official Account)

2. การตั้งกรอบโจทย์ (Define) เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากขั้นตอนการสร้างความเข้าใจในกลุ่มเป้าหมาย โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาวางแผนและพัฒนานวัตกรรม ซึ่งจะเป็นขั้นตอนในการตั้งเป้าหมายของการออกแบบ และตั้งกรอบโจทย์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเป็นการตั้งกรอบโจทย์ (Define) จากการนำข้อมูลที่ได้จากการออกไป Empathize ในสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ในจังหวัดสุโขทัย

3. การระดมความคิด (Ideate) เป็นการหามุมมองจากความคิดสร้างสรรค์ในหลายๆ ด้าน ซึ่งมาจากการสัมภาษณ์นักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมาย และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว มาสรุปเป็นความคิดที่ดีที่สุด เพื่อแก้ปัญหาตามกรอบโจทย์ในขั้นตอนก่อนหน้า และนำมาสร้างต้นแบบด้านการท่องเที่ยว รวมถึงธุรกิจด้านการท่องเที่ยว ผ่านแพลตฟอร์มที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ใช้งานง่าย เพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการไม่ทราบสถานที่ท่องเที่ยว และเส้นทาง

4. การสร้างต้นแบบ (Prototype) เป็นการสร้างต้นแบบที่ใช้ในการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ออกแบบระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว ในบัญชีทางการของไลน์ (Line Official Account)



5. การทดสอบ (Test) เป็นกระบวนการทดสอบ และประเมินผล โดยให้กลุ่มเป้าหมายทดลองใช้ และทำแบบทดสอบความพึงพอใจในด้านการออกแบบ และการใช้งานของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว ในบัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) จำนวน 30 คน เพื่อนำความคิดเห็นจากการใช้งานจริง มาพัฒนาแก้ไขระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว ในบัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) ต่อไป

โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบโดยใช้เทคนิคของลิเกิร์ต (Rating Scales) มีเกณฑ์วัดระดับคะแนนข้อคำถามให้เลือก ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยแต่ละข้อมูลมาเทียบเกณฑ์ในการให้ความหมายที่ได้พิจารณา โดยการกำหนดเกณฑ์การ พิจารณา ค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง น้อยที่สุด

## ผลการวิจัย

1. ผลจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการที่เกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ (Expert users) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวสุโขทัย จำนวน 1 คน โดยใช้วิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว จังหวัดสุโขทัย ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว และกำหนดแนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยมีหัวข้อคำถาม 4 หัวข้อ สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว พบว่า สำนักงานการท่องเที่ยวสุโขทัยยังขาดการพัฒนาแอปพลิเคชันเฉพาะด้านการท่องเที่ยว โดยเน้นการประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook และเว็บไซต์ของหน่วยงาน ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ใช้ข้อมูลจาก Mobility Data Dashboard เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเดินทางของนักท่องเที่ยวและปรับปรุงกลยุทธ์การตลาด พร้อมเน้นย้ำความสำคัญของการออกแบบ UI/UX ที่เหมาะสมกับผู้ประกอบการและนักท่องเที่ยว

กลุ่มที่ 2 กลุ่มคนที่มีความต้องการเรื่องนั้น (Extreme users) ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience หรือ Accidental Sampling) จำนวน 15



คน ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวของกลุ่มเป้าหมาย ผลจากการสัมภาษณ์นักท่องเที่ยว พบว่า ปัญหาอุปสรรค และความต้องการของนักท่องเที่ยว ได้แก่ ข้อมูลด้านการท่องเที่ยว และข้อมูลประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลนี้เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเดินทางมาท่องเที่ยว และยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนก่อนการเดินทาง เนื่องจากการวางแผนนั้นมีความสำคัญต่อการเดินทางท่องเที่ยว นอกจากนี้ทำให้ทราบจุดมุ่งหมายที่แน่ชัด ยังทำให้ประหยัดเวลาในการท่องเที่ยวอีกด้วย และหากมีแพลตฟอร์มที่สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ ร้านอาหาร รถเช่า จะทำให้การเดินทางมีความสะดวกมากขึ้น

## 1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Analytics) ที่เกี่ยวข้องกับด้านการท่องเที่ยว เพื่อนำมาพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ บัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) โดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

- 1) เครื่องมือ WISESIGHT TREND
- 2) เครื่องมือ ExportComments
- 3) แพลตฟอร์ม Facebook, Instagram, TikTok

ผลการศึกษาข้อมูลจากการใช้เครื่องมือ WISESIGHT TREND

โดยรวบรวมความเคลื่อนไหวด้านการท่องเที่ยว บน Social media ในช่วงเวลา 1 เดือน เก็บข้อมูลในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 ผลการศึกษาข้อมูลจากการใช้เครื่องมือ WISESIGHT TREND พบว่า แพลตฟอร์มที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ได้แก่ Facebook ร้อยละ 98.53% ลำดับถัดมาคือ Instagram ร้อยละ 1.19% ตามลำดับ และใช้เครื่องมือ ExportComments ในการดึงข้อมูลความคิดเห็น โดยใช้คำค้นหา “#สุขโขทัย” ในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จากแพลตฟอร์ม Facebook, Instagram, TikTok และใช้เว็บไซต์ Google Colaboratory ในการเขียนและรันโค้ด Python เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อสถานที่ท่องเที่ยว ร้านอาหาร และที่พัก ที่ตรงกับข้อมูลที่มีอยู่ในเว็บไซต์ อเมซิงไทยแลนด์ (Amazing Thailand)

## 2. ผลการพัฒนารูปแบบทางธุรกิจ (Business Model Canvas) ของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์

การพัฒนารูปแบบทางธุรกิจของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว บัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) โดยใช้แบบจำลองธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Business Model Canvas) ได้แบ่งโครงสร้างในการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ออกเป็น 9 องค์ประกอบ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ผลการพัฒนาและจากการประเมินรูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas)

3. ผลการประเมินรูปแบบทางธุรกิจ (Business Model Canvas) ของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์

การประเมินรูปแบบทางธุรกิจ (Business Model Canvas) ของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ บัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบทางธุรกิจ จำนวน 3 คน พบว่า การประเมินข้อมูลการเสนอคุณค่าอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) การประเมินข้อมูลแนวทางของรายได้อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) การประเมินข้อมูลโครงสร้างต้นทุน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) การประเมินข้อมูลทรัพยากรหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.33) การประเมินข้อมูลกิจกรรมหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.67) การประเมินข้อมูลพันธมิตรหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.33) การประเมินข้อมูลกลุ่มลูกค้ามี และการประเมินข้อมูลช่องทางการเข้าถึงลูกค้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) การประเมินข้อมูลทางการเข้าถึงลูกค้าอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.33) การประเมินข้อมูลความสัมพันธ์กับลูกค้าอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.67) การประเมินความสามารถในการขยายฐานตลาด/ลูกค้าได้ และเป็นที่ยอมรับมากขึ้น อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.67) การประเมินความเสี่ยง และกลยุทธ์ในการลดความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00)

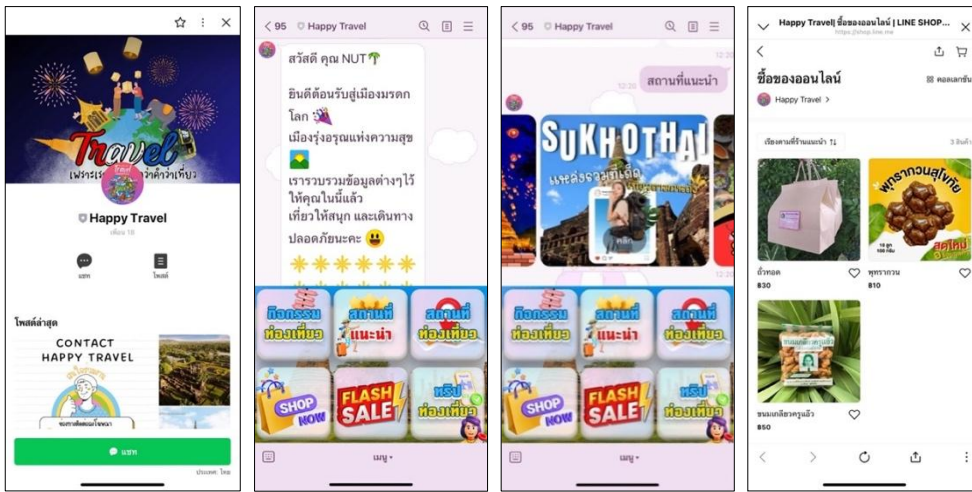
4. ผลการพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ และสนับสนุนการตลาดสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดสุโขทัยผ่านแพลตฟอร์มไลน์

ผลการพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวผ่านบัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) หน้าบัญชี (LINE Official Account)
- 2) หน้าเมนู (Rich Menu)
- 3) หน้าข้อมูลแชท (Chat)



4) หน้าร้านค้าออนไลน์ (LINE Shopping)



Home Rich Menu Chat LINE Shopping

ภาพที่ 2 ผลการพัฒนาระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวผ่านบัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account)

5. ผลการประเมินความพึงพอใจระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ (LINE Official Account)

ผลประเมินระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด และปลายปิด กลุ่มตัวอย่างคือนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยว จังหวัดสุโขทัย จำนวน 30 คน โดยได้ข้อสรุป ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความพึงพอใจระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ (LINE Official Account)

รายการประเมิน	นักท่องเที่ยว		
	Mean	S.D	แปลผล
ผลรวมด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้	3.89	0.83	มาก
ผลรวมด้านความง่ายในการใช้งาน	3.92	0.82	มาก
ผลรวมด้านการออกแบบและการจัดรูปแบบระบบ	4.12	0.76	มาก
ผลรวมด้านเนื้อหาในการนำเสนอ	3.77	0.78	มาก
ผลรวมด้านความตั้งใจในการใช้งาน	4.08	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	0.79	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการที่เกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย จากการเก็บข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการวิเคราะห์





ข้อมูลด้านการท่องเที่ยว และการเก็บข้อมูลความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ทั้ง 4 แพลตฟอร์ม พบว่า 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว พบว่าปัญหาและอุปสรรคสำคัญของสำนักงานการท่องเที่ยวสุโขทัยคือการไม่สามารถระบุแรงจูงใจที่ชัดเจนของนักท่องเที่ยวได้ เนื่องจากมีหลายปัจจัยในการศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว สามารถศึกษาได้จาก แหล่งที่เกี่ยวข้อง เช่น Mobility Data Dashboard ของ DTAC เป็นต้น กลุ่มที่ 2 กลุ่มนักท่องเที่ยวที่มาเยือนจังหวัดสุโขทัย โดยนักท่องเที่ยวมีแรงจูงใจในการเดินทางมาเที่ยวที่จังหวัดสุโขทัยจากความสนใจ และสวยงามของสถานที่ และการบอกต่อจากคนรู้จัก หรือรับรู้จากสื่อออนไลน์ นักท่องเที่ยวส่วนมากเดินทางมาจากจังหวัดใกล้เคียง เช่น พิษณุโลกและอุตรดิตถ์ มีลักษณะกลุ่มนักท่องเที่ยวเดินทางกับเพื่อน ครอบครัว หรือคนรัก พาหนะในการเดินทางส่วนใหญ่ใช้รถส่วนตัวเพื่อความสะดวกในการวางแผนและการหาข้อมูล ส่วนมากมีการวางแผนล่วงหน้า หาข้อมูลจากการบอกต่อและสื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Google Maps, LINE นักท่องเที่ยวคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยี และคุ้นเคยกับการใช้ LINE ในการสื่อสาร หากมีแอปพลิเคชัน หรือระบบที่มีประโยชน์ในการเดินทางท่องเที่ยว ส่วนใหญ่มีความสนใจในข้อมูลการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น สถานที่ท่องเที่ยว ร้านอาหาร และเส้นทาง 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวจากเว็บไซต์ WISESIGHT และการเก็บข้อมูลความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ทั้ง 4 แพลตฟอร์ม พบว่ามีการกล่าวถึงสถานที่ท่องเที่ยว อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย วัดพิพิธนวมงคล และชุมชนบ้านนาต้นจั่นเป็นอันดับต้นๆ ของแต่ละแพลตฟอร์ม และมีการกล่าวถึงร้านอาหาร ร้านของฝาก ที่พักรวมถึงการนำเสนอกิจกรรมต่างๆ ของแต่ละแพลตฟอร์ม ซึ่งข้อมูลนี้ผู้วิจัย นำมาใช้ในการพัฒนาระบบต่อไป

2. การพัฒนาและประเมินรูปแบบทางธุรกิจของระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ โดยใช้แบบจำลองธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Business Model Canvas) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ กลุ่มลูกค้า การเสนอคุณค่า ช่องทางการเข้าถึง ความสัมพันธ์กับลูกค้า รูปแบบรายได้ ทรัพยากรหลัก กิจกรรมหลัก พันธมิตรหลัก เพื่อเป็นเครื่องสำหรับวิเคราะห์และสร้างความเข้าใจเบื้องต้นของธุรกิจ พบว่า การประเมินข้อมูลโครงสร้างต้นทุน การประเมินข้อมูลกลุ่มลูกค้า การประเมินข้อมูลช่องทางการเข้าถึงลูกค้า การประเมินข้อมูลความสัมพันธ์กับลูกค้า การประเมินความสามารถในการขยายฐานตลาด ลูกค้าได้ และเป็นที่รู้จักมากขึ้น การประเมินความเสี่ยง และกลยุทธ์ในการลดความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินข้อมูลทรัพยากรหลัก การประเมินข้อมูลกิจกรรมหลัก การประเมินข้อมูลพันธมิตรหลักและการประเมินข้อมูลทางการเข้าถึงลูกค้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองธุรกิจเชิงกลยุทธ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาจากการประเมินและข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปปรับใช้กับการวางแผนธุรกิจได้อย่างเหมาะสม

3. พัฒนาและประเมินระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวออนไลน์ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนการตลาดสำหรับสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดสุโขทัยผ่านแพลตฟอร์มไลน์ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ หน้าบัญชี (LINE Official Account) หน้าเมนู (Rich Menu) หน้าข้อมูลแชท (Chat) หน้าร้านค้าออนไลน์ (LINE Shopping) จากผลประเมินของกลุ่มตัวอย่างคือนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดสุโขทัย พบว่าการประเมินระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ ด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านการออกแบบ และการจัดรูปแบบระบบ ด้านเนื้อหาในการนำเสนอ ด้านความตั้งใจในการใช้งาน และผลวิเคราะห์การประเมิน





ต้นแบบบัญชีทางการของไลน์ทั้งหมด โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงสามารถสรุปได้ว่า ระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว บัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) สามารถนำไปปรับใช้และพัฒนาต่อได้

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการพัฒนากระบวนแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว และรูปแบบธุรกิจผ่านบัญชีทางการของไลน์ (LINE Official Account) พบว่า บัญชีทางการของไลน์เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการค้นหาข้อมูลด้านการท่องเที่ยว อีกทั้งยังใช้งานได้อย่างสะดวกและเหมาะสมกับผู้ใช้งานในประเทศไทย และประเทศอื่นๆ ที่นิยมใช้แพลตฟอร์มไลน์ อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดในด้านความนิยมใช้งานของผู้ใช้งานในแต่ละประเทศ โดยเฉพาะในกรณีที่บัญชีทางการของไลน์เป็นแพลตฟอร์มหลักที่ใช้เพียงช่องทางเดียว อาจส่งผลให้นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือบริการได้ ดังนั้น ควรพัฒนาและเพิ่มแพลตฟอร์มทางเลือกอื่น ๆ เพื่อรองรับการใช้งานของนักท่องเที่ยวต่างชาติให้มีความหลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

## สรุปและข้อเสนอแนะ

1.1) การรวบรวมข้อมูลทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมและแรงจูงใจของนักท่องเที่ยว โดยพบว่านักท่องเที่ยวมีความสนใจในสถานที่ท่องเที่ยวที่สวยงามและมีประวัติศาสตร์ รวมถึงได้รับอิทธิพลจากการบอกต่อและสื่อออนไลน์ 1.2) การพัฒนาและประเมินแบบจำลองธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Business Model Canvas) ช่วยสร้างความเข้าใจในกลุ่มลูกค้า ช่องทางการเข้าถึง ความสัมพันธ์กับลูกค้า และการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ 1.3) การพัฒนาและประเมินระบบแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวผ่าน LINE Official Account มีองค์ประกอบที่ครอบคลุม เช่น หน้าบัญชี (LINE Official Account) หน้าเมนู (Rich Menu) และหน้าข้อมูลแชท (Chat) จากการทดลองใช้งานระบบจากกลุ่มนักท่องเที่ยว พบว่าระบบมีความง่ายในการใช้งาน มีการออกแบบที่น่าสนใจ และเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับที่สามารถนำไปปรับใช้และพัฒนาต่อได้ และเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่มีส่วนช่วยในด้านการรับรู้ถึงข้อมูลการท่องเที่ยว และสินค้าประจำจังหวัดสุโขทัย และข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 2.1) ควรมีการขยายการใช้งาน LINE Official Account ให้ครอบคลุมข้อมูลที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว เช่น การแนะนำเส้นทางและกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม และเพิ่มการประชาสัมพันธ์บนแพลตฟอร์มที่นักท่องเที่ยวต่างชาตินิยมใช้มากขึ้น เพื่อรองรับกลุ่มลูกค้าต่างประเทศ 2.2) ใช้ข้อมูลจาก Mobility Data Dashboard และจากข้อมูลเครือข่ายอื่นๆ รวมถึงใช้ Social Media Analytics อย่างต่อเนื่องเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมและแนวโน้มของนักท่องเที่ยว 2.3) การขยายความร่วมมือและการตลาด สร้างความร่วมมือกับพันธมิตรในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงแรม ร้านอาหาร และแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มคุณค่าของระบบ

## บรรณานุกรม

กวินรัตน์ เรืองเอี่ยม และคณะ. (2563). เมืองบางขลัง: ปฐมบทรัฐสุโขทัย "เมืองลับในเมืองรอง". วารสารการพัฒนารัฐบาลและคุณภาพชีวิต, 8(2), 452-464.



- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (10 มีนาคม 2567). หนังสือ “9 แนวโน้มใหม่ในอนาคตการท่องเที่ยว” (พิมพ์ครั้งที่ 1). เรียกใช้เมื่อ 2567 จาก <https://thai.tourismthailand.org/Articles/9tat>
- คัชพล จันเพชร. (2564). การพัฒนาแนวทางการจัดการแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดสุโขทัย. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 10(2), 11-24.
- เฉลิมพล ศรีทอง และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพการตลาดและโปรแกรมการท่องเที่ยวชุมชนเมืองเก่าสุโขทัยในฐานะเมืองสร้างสรรค์โลกภายใต้ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal). วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 22(3), 174-189.
- ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และคณะ. (2560). DESIGN THINKING: LEARNING BY DOING การคิดเชิงออกแบบ: เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (TCDC).
- ฤดี เสริมชยุต. (2563). กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาด สำหรับการท่องเที่ยวชุมชน. วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา, 2(4), 51-61.
- ศิริขวัญ วิเชียรเพลิศ. (2564). ข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมท่องเที่ยวเมืองรองเพื่อกระจายรายได้จากการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สยามรัฐออนไลน์. (25 มกราคม 2565). ททท.ดันท่องเที่ยวไทยสู่ระดับโลกเร่งสร้างโอกาสเป็น Smart TAT. เรียกใช้เมื่อ 2567 จาก <https://siamrath.co.th/n/376637>

การบูรณาการหลักป้าปณิธิธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ  
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน\*

INTEGRATION OF PAPANIKADHAMMA FOR PROMOTE THE LEADERSHIP  
OF NAN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
ADMINISTRATORS

ภรณ์บดินทร์ คฤหานนท์

Paranabodin Karuehanon

พระครูสุตันทบัณฑิต

Sutananthapandit

วรปรัชญ์ คำพงษ์

Worapat Khumpong

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Master of Public Administration (Public Administration)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: gicxkaro@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน จังหวัดน่าน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างป้าปณิธิธรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักป้าปณิธิธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง 147 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักป้าปณิธิธรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $R = .913^{**}$ ) 3. การบูรณาการหลักป้าปณิธิธรรม เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้แก่ 1. จักขุมา วิสัยทัศน์ ช่วยให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหา ช่วยในการตัดสินใจจัดสรร

\* Received 22 February 2025; Revised 15 March 2025; Accepted 24 April 2025



ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 2. วิธูโร บริหารจัดการที่ดี ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความรอบคอบและพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ส่งผลให้การตัดสินใจมีความเหมาะสม ลดความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาด 3. นิสสัยสัมปันโน มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ

**คำสำคัญ:** การบูรณาการ, หลักปาปนิกรธรรม, ภาวะผู้นำ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

## Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the leadership level of Nan Provincial Administrative Organization executives. 2. The relationship between Papanikadhamma and leadership of Nan Provincial Administrative Organization executives. 3. To present the integration of Papanikadhamma principles to promote leadership of Nan Provincial Administrative Organization executives. Mixed-method research consisting of quantitative research with a sample of 147 people using a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. Qualitative research was conducted by in-depth interviewing 10 key informants using an interview form and descriptive content analysis. Findings were as follows: 1. The leadership levels of executives in the Nan Provincial Administrative Organization, as a whole, are at a high level. 2. Vidhuro (Effective Management) – Enhances the ability to analyze and manage tasks efficiently with meticulous planning and careful consideration. It supports decision-making, minimizes errors. 3. The integration of the Papanikadhamma principles to enhance leadership includes the followings. 1) Cakkhuma (Vision), it helps to understand the true problems and needs of the people. 2) Vidhuro (Good Management): enables executives to analyze and manage work effectively. 3) Nissayasampanno (Good Human Relations), it helps to build strong human relationships and fosters collaboration between agencies and individuals. Moreover

**Keywords:** Integration, Papanikadhamma, Leadership, Nan provincaial administrative organization

## บทนำ

การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำความ หรือความเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องในการใช้หรือพยายาม ซึ่งความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด โดยพึงระลึกไว้เสมอว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ผลักดันให้งานทุกอย่างของหน่วยงานนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งการบริหารที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ความเป็นผู้นำและเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อมๆกัน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน (สิรินารถ แววสง่า, 2567) แต่ที่ขาดไม่ได้คือต้องมีความ



ยุติธรรมและหลักปาปนิกรรม ๓ ได้แก่ การมองการณ์ไกล การมีความรอบรู้เชี่ยวชาญในกิจการงาน และการมีความเข้าใจที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นอย่างดี วิเคราะห์การบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป สามารถบูรณาการ รวมเข้ากันได้ และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ จะทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการบริหาร (พระมหาขุนทอง อคควโร (สนน้าพา), 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ มีงบประมาณ บุคลากร และพื้นที่ของตนเอง โดยรัฐได้มอบหมายหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดและทราบความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากที่สุด (วัชรภรณ์ มณีนุช, 2560) ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านเป็นหน่วยงาน ที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นในระดับจังหวัดน่าน ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือของประเทศไทย องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านมีหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารจัดการทรัพยากร การส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น การดูแลและสนับสนุนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน รวมถึงการเลือกตั้งและการสนับสนุนผู้บริหารท้องถิ่นในพื้นที่น่าน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน, 2566)

ผู้นำเป็นผู้ที่กระทำให้งานขององค์กรบรรลุจุดหมายได้ เป็นศิลปะในการสร้างอิทธิพล หรือกระบวนการที่นำกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรออกมาใช้ด้วยความสัมพันธ์ที่ตระหนักรู้ระหว่างผู้นำกับผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการโน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติตาม ย่อมต้องใช้เทคนิค กลยุทธ์ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจและรักษาพนักงานไว้กับองค์กร (ลลิตา สิริพัชรนันท์ และคณะ, 2566) อย่างไรก็ตาม จนถึงปัจจุบันนี้ การค้นคว้าวิจัยและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำจำนวนมาก ต่างมีข้อสมมติฐานที่ตรงกันอยู่อย่างหนึ่งคือพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในการทำงานและต่อความพอใจของลูกน้องด้วย และทำนองเดียวกันก็มีข้อสรุปเช่นเดียวกันอีกว่า ในสถานการณ์แวดล้อมบางอย่างของผู้นำที่แสดงออกมานั้น อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมของลูกน้องที่แสดงออกมาแล้วนั่นเอง ที่ได้กลายเป็นพื้นฐานสำหรับพฤติกรรมของผู้นำ (คณาพงษ์ พิงมี, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารองค์การหลักปาปนิกรรมเพื่อส่งเสริม ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับมาบูรณาการเพื่อส่งเสริมการส่งเสริมภาวะผู้นำสามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ ดังนั้น การบูรณาการหลักปาปนิกรรมสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำที่ดีในผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้ โดยอาจมีขั้นตอนเช่นการศึกษาแนวคิดและหลักสูตรพุทธศาสนา การใช้ปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้บริการและประชาชนในพื้นที่ การใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำ และการตระหนักในคุณค่าทางคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนจังหวัดน่านได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน



2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักปาปนิกรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

### ระเบียบวิธีของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตรูปแบบการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักปาปนิกรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) กล่าวคือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 2) กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น 3) กลุ่มผู้แทนประชาชน 4) กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา และ 5) นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์

สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์ 5) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข 6) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) 7) นำเครื่องมือที่ได้จากการไปทดลองแจก (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา 8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 9) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติฯ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ 2) ทำการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ 3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวม เพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไปการวิเคราะห์ข้อมูล



### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและ พรรณนา การบูรณาการหลักป้าปณิธิธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน และพรรณนาสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผล ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50	มีระดับการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50	มีระดับการบริหารอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50	มีระดับการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.51	มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00	มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักป้าปณิธิธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และได้คำตอบจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 รูปหรือคน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

1. ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ตามหลักป้าปณิธิธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.71) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้าน จักขุมา วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือด้านวิธูโร บริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.71) และด้านนิสสยสัมปโน มนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.74) และ 2) พบว่า ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.70) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.73) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.74) ถัดมาคือด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.73) และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.71)





## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน จังหวัดน่าน

สมมติฐาน	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ค่าสหสัมพันธ์	ค่า P	ระดับความสัมพันธ์	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	หลักปาปนิกรรม	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	.913**	0.01	สูงมาก	✓	-
2	ด้านจักษุมา		.901**	0.01	สูงมาก	✓	-
3	ด้านวิธูโร		.882**	0.01	สูงมาก	✓	-
4	ด้านนิสสยสัมปันโน		.884**	0.01	สูงมาก	✓	-

สรุป หลักปาปนิกรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ด้านจักษุมา ด้านวิธูโร ด้านนิสสยสัมปันโน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก จึงยอมรับสมมติฐาน

3. การบูรณาการหลักปาปนิกรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบูรณาการหลักปาปนิกรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ซึ่งจำแนกเป็น

3.1) หลักพุทธธรรม ได้แก่ ปาปนิกรรม ดังนี้ 1) จักษุมา วิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่ใช้หลักจักษุมาจะสามารถมองเห็นทิศทางการพัฒนาในอนาคตได้ชัดเจน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ที่ครอบคลุมทั้งการบริหารทรัพยากร การพัฒนาสาธารณสุขโรคและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น 2) วิธูโร บริหารจัดการที่ดี ผู้นำที่ใช้หลักวิธูโรในการจัดการทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ และเวลาอย่างมีระบบและคุ้มค่า จะสามารถพัฒนาพื้นที่และสร้างการบริหารการสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสม การบริหารที่รอบคอบจะช่วยลดความเสี่ยงและทำให้การตัดสินใจในเรื่องสำคัญแม่นยำและได้ผล 3) นิสสยสัมปันโน มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี นิสสยสัมปันโน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในองค์กรและกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและความสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักการของความยุติธรรมและซื่อสัตย์จะทำให้การตัดสินใจและการบริหารงานมีความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งส่งผลให้ประชาชนและบุคลากรในองค์กรเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนจะทำให้ทีมงานและประชาชนเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ทำ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งในองค์กร 3) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ทีมงานและประชาชนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิด จะช่วยเพิ่มความหลากหลายทางความคิด ทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและ



สร้างสรรค์มากขึ้น 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านที่พวกเขาถนัด ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ และองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 4 ด้าน

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติดีเด่น ย่อมเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะต้องมีความตั้งใจทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิติวุฒิ หมั่นมี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำจะต้องมีประพจน์ทั้งภายใน และภายนอกให้อยู่ในหลักเกณฑ์ของการบริหาร และ ความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤษภา กุมภา (2564) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ดีคือ คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่มีความโดดเด่นของสมาชิกสภาผู้แทน ราษฎรเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ที่สามารถทำให้ประชาชนเกิดการยอมรับ วางใจ ยกย่อง เชื่อถือ นับถือ โดยการเลือกตั้ง เพื่อให้เป็นตัวแทนหรือเป็นปากเป็นเสียงแทนประชาชน

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้น ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่องค์กรมุ่งหวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมหมาย สมกิจใจ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การที่ผู้บริหารจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกถึงการอุทิศตัวเพื่อปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้และมีการแสดงออกซึ่งความมีเจตคติการคิดแง่บวก

3) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักแสดงพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมให้พวกเขามุ่งมั่นพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ พรหมเพชร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนวทางปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา



4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความสามารถพิเศษและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งยังมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ )

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรธรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน หลักปาปนิกรธรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์) ด้านวิรูโร (การบริหารจัดการที่ดี) และด้านนิสสัยสัมปโน (มนุษยสัมพันธ์ที่ดี) โดยภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก เช่นเดียวกันทุกด้าน ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่นำหลักปาปนิกรธรรม มาใช้ในการบริหารงาน ก็จะส่งผลผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองเห็นภาพรวมของปัญหาได้อย่างชัดเจนและมองเห็นทิศทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังช่วยให้การตัดสินใจแต่ละสถานการณ์มีความเหมาะสม ลดความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาด รวมถึงช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน) (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการบริหารงานตามหลัก ทุติยปาปนิกรสูตรสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ คือ 1. ด้านจักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2. ด้านวิรูโร คือ จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน มีเทคนิคและความถนัด มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์การทำงาน มีทักษะความชำนาญในงาน มีความตั้งใจ อดทนต่อการทำงาน 3) ด้านนิสสัยสัมปโน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความสุภาพอ่อนโยน เอาใจใส่ กระตือรือร้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหาวงค์) (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 1) ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์) ผู้บริหารควรเข้าใจทิศทางของแผนและวิสัยทัศน์ขององค์กร และเพื่อสื่อสารต่อไป ยังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการทำความเข้าใจหลักการบริหาร 2) ด้านวิรูโร (ความสามารถด้านการบริหาร) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารให้มีใจเปิดกว้างและต้องมีการบริหารในด้าน ต่างๆ ให้เสมอภาคกันให้กับพนักงาน และสามารถแก้ไขร่วมกับการพัฒนารวมทั้งสร้างแรงจูงใจ และจริงจังในการปฏิบัติ 3) ด้านนิสสัยสัมปโน (มนุษยสัมพันธ์) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้



## องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 : 3L MODEL

องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัย เรื่อง “การบูรณาการตามหลักปณิธานเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยดังปรากฏเป็น 3L MODEL ประกอบไปด้วย 1) ผู้นำแห่งตน (Leader of Self) 2) ผู้นำแห่งศรัทธา (Leader of Trust) 3) ผู้นำเครือข่าย (Leader of Network) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ผู้นำแห่งตน (Leader of Self)

ผู้นำที่รู้จักตนเองจะสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจและรวดเร็ว เพราะเข้าใจถึงคุณค่าและหลักการของตนเอง ทำให้สามารถเลือกทางเลือกที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน การรู้จักตนเองช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่รู้จักตนเองจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น เพราะสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างมั่นใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นและอยากจะทำตาม ผู้นำที่รู้จักตนเองจะสามารถจัดการกับความเครียดและอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น ทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมีสติ ผู้นำที่รู้จักตนเองจะตระหนักถึงจุดที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอทำให้สามารถเติบโตในบทบาทของผู้นำได้อย่างต่อเนื่อง

### 2. ผู้นำแห่งศรัทธา (Leader of Trusted)

ผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่เพียงแต่สั่งการ แต่ยังเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นกันเอง ผู้นำแบบนี้จะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องจากมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน และจัดสรรหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีศิลปะในการสื่อสารและสั่งการ เพื่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พวกเขาสามารถเติบโตทั้งในหน้าที่และชีวิต



ส่วนตัว การสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพลังบวกและการสร้างแรงบันดาลใจให้มองเห็นความก้าวหน้าในสายงาน จะช่วยให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและองค์กรเติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน

### 3. ผู้นำเครือข่าย (Leader of Network)

นอกจากการเป็นผู้นำภายในองค์กรของตนเองแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ในพื้นที่ การประสานความร่วมมือในกิจกรรมหรือภารกิจร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การทำงานร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างหน่วยงาน สร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด ความสามารถในการบูรณาการและประสานงานแสดงถึงภาวะผู้นำที่มองการณ์ไกล และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์เฉพาะกลุ่มหรือองค์กรของตนเอง

## สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักปาปนิกรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัดน่านควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เข้ารับการพัฒนภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรม 2) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านควรกำหนดให้มีการจัดโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 3) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านสามารถนำวิจัยครั้งนี้ ไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับการบริหารงานของบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ภายใต้วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการที่ดี และมนุษยสัมพันธ์
2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน โดยเฉพาะการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 2) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านควรใช้หลักปาปนิกรรมเข้าไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อเสริมสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ถูกต้อง 3) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านจัดให้มีการอบรม และพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีความราบรื่น และตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการนำหลักปาปนิกรรมมาใช้ในการบริหารงานในระยะยาว เช่น ผลกระทบต่อท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการประเมินประสิทธิผลการบูรณาการหลักปาปนิกรรม 2) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักปาปนิกรรมการบริหารในสถานการณ์ท้าทาย เช่น ช่วงวิกฤต เพื่อประเมินความสามารถในการรักษาความยั่งยืนและประสิทธิภาพของการบริหารงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน 3) ควรทำการศึกษาโดยนำหลักพุทธธรรมในหัวข้ออื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป



## บรรณานุกรม

- คณาพงษ์ พึ่งมี. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์. ใน Z(สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชยาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. ใน (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธิดาจุฑา หนัมนี่. (2560). ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน (รายงานการวิจัย). สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหลวงค). (2561). ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือ. ใน (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาขุนทอง อคควโร (สนนำพา). (2559). การบูรณาการหลักธรรมของผู้บริหารที่จะทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 5(1), 1-12.
- พระมหาสมหมาย สมกิจใจ. (2564). ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอภิรัตน์ ฐิตวิริโย (ดาประโคน). (2560). ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พฤษภา กุมภา. (2564). ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. ใน (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลลิตา สิริพัชรนันท์ และคณะ. (2566). การจูงใจพนักงานในองค์กรสำหรับการจัดการสมัยใหม่. วารสารนวัตกรรม การบริหารและการจัดการ, 11(1), 127-136.
- วัชรภรณ์ มณีนุช. (2560). ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แก้ไขใหม่ในส่วนของการกำกับดูแลภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐. วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 63(4), 124-125.
- สิรินารถ แววสง่า. (2567). ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 103-108.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน. (11 กรกฎาคม 2566). วิสัยทัศน์ อบจ. เรียกใช้เมื่อ 2566 จาก [https://www.nanpao.go.th/page.php?pagename=data\\_detail&id](https://www.nanpao.go.th/page.php?pagename=data_detail&id)





อานนท์ พรหมเพ็ชร. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง  
ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ  
ประศาสนศาสตร์). ปณฺธิวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในเทศบาลเมืองสามพราน จังหวัดนครปฐม\*  
SMART GOVERNMENT SERVICES IN SAMPRAN TOWN MUNICIPALITY  
NAKHON PATHOM PROVINCE

ณัฐชยุติ เอี่ยมอำภา

Natchayut lamumpha

สถิตย์ นียมญาติ

Satit Niyomyaht

กมลพร กัลยาณมิตร

Kamolporn Kalyanamitra

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช

Tassanee Lakkhanapichoncht

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ประเทศไทย

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: ppkreturn@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของนโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ และศึกษาแนวทางการพัฒนานโยบายสาธารณะสำหรับนโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน จังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการประจำ และประชาชนในพื้นที่ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า เทศบาลเมืองสามพรานได้พัฒนาโครงการ Smart City ด้านความปลอดภัยโดยติดตั้งกล้องวงจรปิดที่มีเทคโนโลยีจดจำใบหน้า ทะเบียนรถยนต์ และระบบนับจำนวนรถแบบเรียลไทม์ รวมถึงระบบตรวจจับฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 และแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชัน LINE OA อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าว ยังประสบปัญหาด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากร ข้อจำกัดด้านงบประมาณ กฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาโปรแกรม และความปลอดภัยของข้อมูล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย ได้แก่ การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ การบำรุงรักษาและพัฒนาาระบบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับการให้บริการสาธารณะผ่านเทคโนโลยี แนวทางพัฒนานโยบาย



Smart City ควรมุ่งเน้นความเป็นรูปธรรมของบริการ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถในการตอบสนอง ความมั่นใจของประชาชน และความเข้าใจผู้ใช้บริการ

**คำสำคัญ:** การให้บริการ, ภาครัฐอัจฉริยะ, องค์กรปกครองท้องถิ่น, เทศบาลเมืองสามพราน

## Abstract

This study aims to examine the smart public service, explore challenges and obstacles of Smart City policies in smart public service delivery, and propose public policy development guidelines to enhance smart public services in Sam Phran Municipality, Nakhon Pathom Province. This qualitative research collected data through in-depth interviews with 30 purposively selected participants, including municipal executives, government officials, and local service users. Data were analyzed using content analysis. The findings reveal that Sam Phran Municipality has implemented Smart City initiatives, particularly in public safety, by deploying CCTV cameras with facial recognition, vehicle registration detection, and real-time vehicle counting technology. Additionally, the municipality has introduced PM 2.5 air pollution monitoring and alert systems, as well as public notification services via the LINE OA application. However, challenges remain in terms of personnel's technological skills, budget constraints, legal and regulatory barriers to program development, and data security issues. Key success factors include personnel training, budget allocation, continuous system maintenance and enhancement, and legal adjustments to ensure secure and accessible public services. The proposed policy development framework for Smart City initiatives should emphasize service tangibility, reliability, responsiveness, user confidence, and a deep understanding of service users' needs.

**Keywords:** Service, Smart Government, Local Government, Sam Phran Municipality

## บทนำ

ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการภาครัฐ แนวคิด Smart City จึงได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ซึ่งได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเมืองให้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (Hollands, 2008); (Albino, 2015) การให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Public Services) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของ Smart City ซึ่งมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ลดต้นทุนในการให้บริการ และอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วและโปร่งใสมากขึ้น (Meijer, 2016) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะยังคงเผชิญปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน เช่น



การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี นโยบายที่ยังไม่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างเต็มที่ และข้อจำกัดด้านงบประมาณในการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (Nam, 2011)

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ผลักดันนโยบาย Thailand 4.0 และ แผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะผ่านสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa) โดยมีการกำหนดเป้าหมายให้มีเมืองอัจฉริยะในทุกภูมิภาคของประเทศ รวมถึงการพัฒนา บริการภาครัฐอัจฉริยะ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชนในระดับท้องถิ่น (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2566) อย่างไรก็ตาม เทศบาลเมืองสามพราน ซึ่งเป็นหนึ่งในเทศบาลที่มีการขับเคลื่อน Smart City ยังคงเผชิญปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน อาทิ การบูรณาการเทคโนโลยีกับการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่ยังไม่เต็มประสิทธิภาพ ความเข้าใจของบุคลากรในท้องถิ่นต่อแนวคิด Smart City ที่แตกต่างกัน และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ยังอยู่ในระดับจำกัด

ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีความสำคัญในการ วิเคราะห์แนวทางพัฒนาการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในเทศบาลเมืองสามพราน โดยเน้นศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบาย Smart City รวมถึงเสนอแนวทางปรับปรุงนโยบายสาธารณะ เพื่อให้การให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในพื้นที่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษานโยบาย Smart City ในบริบทของเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ หรือภูเก็ต ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากโครงการนำร่องของรัฐบาลและภาคเอกชน (Anthopoulos, 2017) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาการดำเนินการ Smart City ในระดับเทศบาลเมืองที่มีขนาดเล็กหรือปานกลาง โดยเฉพาะในพื้นที่เทศบาลเมืองสามพราน ยังมีจำกัด

นอกจากนี้ การวิจัยที่เกี่ยวข้องมักมุ่งเน้นไปที่ มิติทางเทคโนโลยี หรือ มิติทางเศรษฐกิจ ของ Smart City โดยยังขาดการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับ นโยบายสาธารณะ และการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่น (Kitchin, 2014) อีกทั้งยังมีความจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยเชิงบริหารจัดการ เช่น ศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ

ดังนั้น การศึกษานี้จะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย Smart City ในระดับเทศบาลเมือง โดยเฉพาะใน บริบทของเทศบาลเมืองสามพราน ซึ่งยังไม่ได้รับการศึกษามากนัก การวิจัยนี้จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในเทศบาลเมืองสามพราน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของนโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในเทศบาลเมืองสามพราน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนานโยบายสาธารณะสำหรับนโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เนื่องจากสามารถเจาะลึกถึงความเข้าใจความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลได้มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแนวทางการเก็บข้อมูลตามสถานการณ์การสร้างเครื่องมือวิจัยสร้างจากกรอบแนวคิดการวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมโดยจัดสร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์และตรวจสอบเครื่องมือวิจัยด้วยการทำ IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านได้ค่า IOC 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิผู้วิจัยเป็นคนเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยนัดกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญและเก็บพร้อมที่แจ้งเรื่องความยินยอมในการให้ข้อมูลและขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อใช้ในเชิงวิชาการเท่านั้นสำหรับการเก็บข้อมูลทุติยภูมิเก็บโดยการรวบรวมจากงานวิจัยรายงานและนโยบายของเทศบาลเมืองสามพราณและนำมารวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูล

หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็จะต้องทำงานในลักษณะของการบริหารงานด้านการให้บริการภาครัฐของเทศบาลเมืองสามพราณอย่างน้อย 3 ปีและยินดีให้ข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ (1) ผู้บริหารเทศบาลเมืองสามพราณ ฝ่ายการเมืองจำนวน 10 คน (2) ผู้บริหารเทศบาลเมืองสามพราณ ฝ่ายข้าราชการประจำจำนวน 10 คน และ (3) ประชาชนผู้ใช้บริการภาครัฐอัจฉริยะในพื้นที่เทศบาลเมืองสามพราณ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) คัดเลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยทำการตรวจสอบข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation Analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อมูลก่อนนำมาวิเคราะห์ต่อไปในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลวิธีการเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนา (Descriptive Research)

## ผลการวิจัย

### 1. การให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในเทศบาลเมืองสามพราณ

เทศบาลเมืองสามพราณ ตั้งอยู่ในอำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม เทศบาลเมืองสามพราณ ได้ดำเนินโครงการ Smart City โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเมืองและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะในสามด้านสำคัญ ได้แก่ ระบบกล้องวงจรปิดอัจฉริยะ (Smart CCTV System) 120 จุด ครอบคลุมบริเวณถนนหลักภายในเทศบาล, สถานที่ราชการ, และพื้นที่ชุมชนที่มีความหนาแน่น มีพีเจอาร์พิเศษได้แก่ การตรวจจับพฤติกรรมผิดปกติ เช่น การจอดรถในที่ห้ามจอด การขับขีที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ, การตรวจจับใบหน้า (facial recognition), ระบบแจ้งเตือนทันทีเมื่อพบเหตุการณ์ผิดปกติ เช่น การละเมิดกฎหมายและ การเชื่อมต่อกับระบบอื่นๆ: เชื่อมต่อกับศูนย์ควบคุมเทศบาลและหน่วยงานตำรวจ



**ระบบตรวจจับฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 (PM 2.5 Monitoring and Alert System)** ติดตั้งเครื่องตรวจจับในเขตพื้นที่ที่มีการจราจรหนาแน่น เช่น ตลาดสด, สถานที่ราชการ, และพื้นที่ใกล้โรงงาน แจ้งเตือนประชาชนผ่านแอปพลิเคชัน LINE OA ในกรณีที่ค่า PM 2.5 สูงเกินเกณฑ์กำหนด (เช่น  $PM\ 2.5 > 50\ \mu g/m^3$ ) ซึ่งระบบมีการเชื่อมโยงกับการควบคุมสภาพอากาศ ข้อมูลที่ได้จากการตรวจจับ PM 2.5 จะถูกเชื่อมโยงกับศูนย์ควบคุมอากาศของเทศบาลเมืองสามพราณ เพื่อตัดสินใจในด้านการออกมาตรการป้องกัน เช่น การลดการใช้รถยนต์ในพื้นที่ โดยผู้บริหารของเทศบาลให้ระบุว่า “โครงการ Smart City ถือเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาเมืองสามพราณ เราใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับประชาชน และสร้างความปลอดภัยในพื้นที่ โดยเฉพาะระบบกล้องวงจรปิดอัจฉริยะและระบบตรวจจับฝุ่นละออง PM 2.5 ที่ช่วยให้เราสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว”

**ระบบแจ้งข่าวสารและแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชัน LINE OA (Smart Notification System via LINE OA)** ใช้ระบบ LINE OA ในการแจ้งเตือนเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น การเกิดอุบัติเหตุ, การแจ้งเตือนสภาพอากาศ, หรือข่าวสารสำคัญของเทศบาล ผู้ใช้งานสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลจากเทศบาลผ่านทางแอปพลิเคชัน LINE OA ได้โดยตรง โดยมีเจ้าหน้าที่ ตอบคำถามอัตโนมัติในบางกรณี ซึ่งประชาชนได้ระบุว่า “ผมรู้สึกว่าการนี้ทำให้การรับข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและสะดวกมากขึ้นโดยเฉพาะในช่วงที่มีการเตือนเกี่ยวกับค่า PM 2.5 ผมสามารถป้องกันตัวเองและครอบครัวจากมลพิษทางอากาศได้ทันที”

## 2. ปัญหาและอุปสรรคของนโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ

### 1) ปัญหาด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากร

ปัญหาด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากรเทศบาลเมืองสามพราณในประเทศไทยเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในปัจจุบัน ข้อจำกัดของบุคลากรในด้านความรู้ และทักษะทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราณของประเทศไทยประกอบด้วย ขาดความรู้พื้นฐานทางเทคโนโลยี เนื่องจากบุคลากรหลายคนยังขาดความรู้พื้นฐานในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น การใช้งาน Microsoft Office, การจัดการไฟล์ดิจิทัล และการใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัยและยังขาดความเข้าใจในระบบและกระบวนการทางดิจิทัล เช่น การทำงานของฐานข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทางขาดทักษะการใช้งานเทคโนโลยีขั้นสูงเนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีขั้นสูงในการบริหารจัดการและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบ CRM (Customer Relationship Management) หรือ ERP (Enterprise Resource Planning) ทั้งยังขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือทางออนไลน์ในการสื่อสารและประสานงาน เช่น การประชุมทางวิดีโอ การจัดการโครงการผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลอื่นๆ การปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ เนื่องจากบุคลากรมีความยากลำบากในการปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้ไม่สามารถทันกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ขาดการสนับสนุนและการฝึกอบรมการขาดการส



นับสนุนจากผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี และขาดการฝึกอบรมที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทำให้ การเรียนรู้ และพัฒนาทักษะไม่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการความรู้ในองค์กรเนื่องจากการขาดระบบการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีระหว่างบุคลากรไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่และขาดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวในโครงการที่ผ่านมาไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการข้อจำกัดเหล่านี้ส่งผลให้การให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพรานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บริการที่ควรจะมีความสะดวกและรวดเร็วกลับพบปัญหาในการดำเนินงานล่าช้าและขาดความน่าเชื่อถือ การแก้ไขข้อจำกัดเหล่านี้จำเป็นต้องมีการลงทุนในการพัฒนาความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง

### 2) งบประมาณในการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน

การขาดทุนและงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ทำให้งบประมาณที่จัดสรรสำหรับนโยบายการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะไม่เพียงพอ ต่อความต้องการที่จะพัฒนาและปรับปรุงบริการตามเทคโนโลยีใหม่ๆ และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพรานในประเทศไทยมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ได้แก่ 1. ข้อจำกัดในงบประมาณที่จัดสรรโดยการจัดสรรงบประมาณ ในหน่วยงานท้องถิ่นมักถูกจำกัดด้วยข้อกำหนดและข้อบังคับทางการเงินที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งอาจทำให้มีข้อจำกัดในการเพิ่มงบประมาณเพื่อการพัฒนา นโยบายการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะได้ 2. ความจำเป็นในการแบ่งส่วนและจัดสรรงบประมาณ โดยบางครั้งการแบ่งส่วนงบประมาณที่มีความสำคัญอยู่แล้วเช่น ค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินการประจำวัน ทำให้การจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนานโยบายและโครงการใหม่ ๆ นั้นมีความยากลำบาก 3. ความต้องการทางการเงินในการทำนโยบายการให้บริการโดยนโยบายการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะอาจต้องการการลงทุนทางการเงินในเทคโนโลยีและพื้นที่อื่น ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริการ แต่การจัดหางบประมาณเพิ่มเติมอาจไม่เป็นไปตามที่ต้องการ 4. ข้อจำกัดในการขอทุนจากภาคเอกชนหรือแหล่งทุนอื่นโดยการขอทุนเสริมจากภาคเอกชนหรือแหล่งทุนอื่นๆ เพื่อการพัฒนา นโยบายและโครงการต่างๆ ของเทศบาลเมืองสามพรานอาจมีข้อจำกัดทางทรัพยากรหรือนโยบายที่มีผลต่อความสามารถในการขอทุนได้ 5. ความขัดแย้งในการจัดสรรทรัพยากรโดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีข้อขัดแย้งระหว่างพื้นที่หรือหน่วยงานที่ต่างกันสามารถก่อให้เกิดข้อจำกัดในการใช้งบประมาณที่สามารถใช้ได้การแก้ไขข้อจำกัดทางด้านงบประมาณเหล่านี้จำเป็นต้องมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรทางการเงินที่มีประสิทธิภาพและการพิจารณาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างฉลาด เพื่อให้การให้บริการภาครัฐอัจฉริยะสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

3) ภาวะเป็ยบและกฎหมายในการพัฒนาโปรแกรมสำหรับการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน



การพัฒนาโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพรานในประเทศไทยเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคจากกฎระเบียบและกฎหมายหลายด้านการพัฒนาโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพรานในประเทศไทยมีข้อจำกัดในด้านกฎระเบียบและกฎหมายได้แก่ด้านความเป็นส่วนตัวและความคุ้มครองข้อมูลการพัฒนาและใช้งานโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลต้องปฏิบัติตามกฎหมายความเป็นส่วนตัวและความคุ้มครองข้อมูลซึ่งสำคัญในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและป้องกันการใช้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ใช้ในภาครัฐต้องมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ปลอดภัยด้านการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการใช้งานโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ใช้ในภาครัฐต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายที่จำเป็นในการใช้งานของรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆด้านความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่พัฒนาขึ้นต้องสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล เพื่อให้การพัฒนา มีการรับรู้และปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ด้านข้อกำหนดและมาตรฐานทางเทคโนโลยีการพัฒนาโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางเทคโนโลยีที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันทำงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพการจัดการกับข้อจำกัดดังกล่าวจะต้องมีการวางแผนและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อให้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

4)การรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน

การรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพรานในประเทศไทยมีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่อาจเป็นความเสี่ยงในระดับสูงการรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในการใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพรานในประเทศไทยมีข้อจำกัดและความเสี่ยงที่สำคัญได้แก่การเข้าถึงข้อมูลที่ไม่มีอำนาจความไม่เพียงพอในการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่มีอำนาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการรั่วไหลของข้อมูลหรือการละเมิดความเป็นส่วนตัวของบุคคลกรโจมตีด้านความปลอดภัยการขาดความพร้อมในระบบความปลอดภัยก่อให้เกิดความเสี่ยงในการถูกโจมตีทางไซเบอร์หรือการแอบแฝงข้อมูลการสูญเสียหรือสูญหายของข้อมูลความไม่เพียงพอในการสำรองข้อมูลหรือการดูแลรักษาข้อมูลก่อให้เกิดความเสียหายที่สามารถสืบได้ถึงข้อมูลการไม่เข้ากันของกฎระเบียบและกฎหมายความขาดคุณภาพของการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวก่อให้เกิดความเสียหายหรือผลขาดการการวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อนโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ

ด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากร ปัจจัยด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอ นโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ โดยมีผลต่อความสำเร็จ 1) การพัฒนาและบำรุงรักษาระบบ 2) การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ 3) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล 4) การให้บริการประชาชน 5) การวิเคราะห์และใช้ข้อมูล 6)

การฝึกอบรมและการพัฒนา ด้วยปัจจัยเหล่านี้ การลงทุนในการพัฒนาความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นโยบาย Smart City และการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะประสบความสำเร็จ

ด้านงบประมาณในการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน ปัจจัยด้านงบประมาณมีผลสำคัญต่อความสำเร็จในการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน ในด้าน 1) การจัดหาและพัฒนาเทคโนโลยี 2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 3) การบำรุงรักษาและปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพระบบ 4) การดำเนินโครงการและนวัตกรรม 5) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล 6) การวิเคราะห์และใช้ข้อมูล 7) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ 8) การประเมินและติดตามผล ดังนั้น การมีงบประมาณที่เพียงพอและการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน

ด้านกฎระเบียบและกฎหมายในการพัฒนาโปรแกรมสำหรับการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะขององค์กรปกครองท้องถิ่น ในด้าน 1) ความสอดคล้องกับกฎหมาย 2) ความปลอดภัยของข้อมูล 3) การเข้าถึงข้อมูลสาธารณะ 4) การอนุญาตและการรับรอง 5) การจัดการด้านการเงิน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะไม่เพียงเพื่อความถูกต้องตามกฎหมาย แต่ยังช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจให้กับประชาชนในการใช้บริการภาครัฐด้วย

ปัจจัยด้านการรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวในการใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันมีผลสำคัญต่อความสำเร็จของการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน 1) ความเชื่อมั่นของประชาชน 2) การป้องกันการละเมิดข้อมูล 3) การปฏิบัติตามกฎหมาย 4) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ 5) การจัดการความเสี่ยง 6) ความน่าเชื่อถือขององค์กร 7) การพัฒนาและการนำนวัตกรรมมาใช้ 8) การประเมินและปรับปรุง โดยรวมแล้ว การรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน ทำให้ประชาชนรู้สึกมั่นใจในการใช้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

3. แนวทางการพัฒนานโยบายสาธารณะสำหรับเทศบาลเมืองสามพรานนโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ

1) ส่งเสริมความเป็นรูปธรรมของบริการผ่านการลงทุนอย่างคุ้มค่าและการปรับปรุงกฎหมาย โดยบูรณาการงบประมาณด้วย รูปแบบการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน (PPP) เช่น การให้เอกชนติดตั้งกล้องวงจรปิดโดยแลกกับสิทธิประโยชน์บางประการ ดำเนินการแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบอัจฉริยะ เช่น การเปิดทางให้หน่วยงานท้องถิ่นใช้เทคโนโลยี AI และ Cloud Computing ได้โดยไม่ละเมิดกฎหมายความเป็นส่วนตัว ใช้ LINE OA เป็นแพลตฟอร์มหลัก ในการสื่อสารภาครัฐ ลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาแอปใหม่และทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย



2) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจผ่านมาตรฐานความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูล โดยนำ ISO/IEC 27001 มาใช้เป็นมาตรฐานความปลอดภัยข้อมูลของเทศบาล เช่น การเก็บข้อมูลกล้องวงจรปิดหรือค่าฝุ่น PM 2.5 พัฒนาระบบ End-to-End Encryption และ Multi-Factor Authentication (MFA) ในการเข้าถึงข้อมูลสำคัญ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีแนวทางปฏิบัติด้าน Cybersecurity และ Data Privacy อย่างเป็นระบบ

3) พัฒนาระบบให้ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ AI Chatbot และ Interactive Dashboard เพื่อให้ประชาชนสามารถสอบถามและแจ้งเหตุฉุกเฉินผ่าน LINE OA ได้แบบเรียลไทม์ พัฒนา Mobile Dashboard สำหรับเจ้าหน้าที่เทศบาลให้สามารถเข้าถึงข้อมูลกล้องวงจรปิดและค่าฝุ่นละอองได้ทุกที่ และ เปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถ รายงานปัญหาคุณภาพอากาศและความปลอดภัยในพื้นที่ผ่าน LINE OA

4) สร้างความมั่นใจให้กับประชาชนโดยเน้นความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ โดยการใช้ Blockchain ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันการปลอมแปลงเปิดให้หน่วยงานอิสระตรวจสอบข้อมูลจากกล้องวงจรปิดและเซ็นเซอร์วัดค่าฝุ่น PM 2.5 เป็นระยะ ใช้ Verified Information System ใน LINE OA เพื่อให้ประชาชนมั่นใจว่าข้อมูลจากเทศบาลมีความถูกต้อง

5) เข้าใจและออกแบบบริการที่ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของประชาชน เช่น พื้นที่ที่มีการใช้ชีวิตกลางแจ้งบ่อยครั้ง เพื่อแจ้งเตือนค่าฝุ่น PM 2.5 ได้อย่างแม่นยำ สำนวญความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับระบบอัจฉริยะ เพื่อพัฒนาบริการให้ตรงกับความต้องการจริง ใช้ AI วิเคราะห์พฤติกรรมการใช้ LINE OA เพื่อปรับแต่งการแจ้งเตือนให้เหมาะกับแต่ละบุคคล

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะของเทศบาลเมืองสามพราน

ผลการวิจัยด้านปัญหาและอุปสรรคของการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีของบุคลากร ขาดความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริการภาครัฐอัจฉริยะทำให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินงานและบำรุงรักษาโปรแกรมอัจฉริยะต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมชาย นवलใส, 2563) พบว่าบุคลากรในเทศบาลเมืองสามพรานกว่า 60% ไม่มีความรู้พื้นฐานในการใช้งานระบบ e-Government ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าและต้องพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกในการบำรุงรักษาระบบ 2) ปัญหาด้านงบประมาณ โดยเทศบาลประสบปัญหาขาดแคลนงบประมาณสำหรับการพัฒนาและบำรุงรักษาระบบรวมถึงการอบรมบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พีรวิชญ์ ศรีสุวรรณ, 2564) ระบุว่างบประมาณที่จัดสรรให้กับโครงการ e-Government ในเทศบาลมีเพียง 30% ของงบประมาณที่เสนอขอส่งผลให้โครงการหลายโครงการต้องถูกระงับหรือเลื่อนออกไป 3) ปัญหาด้านกฎระเบียบและกฎหมาย โดยเฉพาะกฎระเบียบและกฎหมายที่ล้าสมัยหรือไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิชญ์วัฒน์ พรหมศิริ, 2562) พบว่า กฎหมายด้านข้อมูลส่วนบุคคลและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างเทคโนโลยีในประเทศไทยยังคงมีความล่าช้าและไม่ครอบคลุมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น AI และ



IoT ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถปรับใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างรวดเร็ว 4) ปัญหาด้านการรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล เนื่องจากข้อมูลของประชาชนและข้อมูลสำคัญของรัฐต้องได้รับการคุ้มครองจากภัยคุกคามทางไซเบอร์สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชลธิชา ศรีสวัสดิ์, 2564) พบว่าเทศบาลในประเทศไทยกว่า 70% ยังไม่มีมาตรการที่เพียงพอในการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ส่งผลให้ข้อมูลของประชาชนมีความเสี่ยงที่จะถูกรุกราน จากการศึกษาเกี่ยวกับการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะในเทศบาลเมืองสามพราน การวิเคราะห์นี้ได้เชื่อมโยงผลการศึกษากับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ Smart City และการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะโดยเน้นการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเมืองและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นที่มีการดำเนินงานด้าน Smart City เพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของการใช้เทคโนโลยีในบริบทของเทศบาลเมืองสามพราน เชื่อมโยงกับทฤษฎีของ SmartCity ได้เสนอให้เมืองที่มีลักษณะ"อัจฉริยะ"ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเมือง การปรับปรุงคุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมของประชาชน (Harrison, 2010) เทศบาลเมืองสามพรานได้นำเทคโนโลยีต่างๆ เช่น ระบบกล้องวงจรปิดอัจฉริยะ, ระบบตรวจจับฝุ่นละออง PM 2.5, และระบบการแจ้งเตือนผ่าน LINE OA มาใช้ในการให้บริการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smart City ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Sensor-based Urban Management ที่กล่าวถึงการใส่เซ็นเซอร์และระบบเทคโนโลยีในเมืองเพื่อติดตามและควบคุมสภาพแวดล้อม (Hollands, 2008) การใช้ระบบกล้องวงจรปิดอัจฉริยะ (Smart CCTV) และ ระบบตรวจจับฝุ่นละออง PM 2.5 เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เป็นการใช้ข้อมูลจากเซ็นเซอร์เพื่อสร้างการตัดสินใจในระดับเมือง ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของเมืองอัจฉริยะในการเพิ่มความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพของประชาชน. เทคโนโลยีเหล่านี้เป็นการเชื่อมโยงกับการสร้าง เมืองที่ปลอดภัย (Safe City) และการจัดการมลพิษทางอากาศที่เป็นหัวใจของเมืองอัจฉริยะ

การเปรียบเทียบเทศบาลเมืองสามพรานกับพื้นที่อื่นที่มีการดำเนินงานด้าน Smart City เช่น เมืองเชียงใหม่ ห่มกระวี เมืองงิ้ว ล สามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงในรูปแบบการใช้งานเทคโนโลยี ทั้งเทศบาลเมืองสามพรานและเมืองเชียงใหม่ได้นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในด้านต่างๆ เช่น ระบบตรวจจับคุณภาพอากาศ, ระบบกล้องวงจรปิด และการให้บริการผ่านแอปพลิเคชันมือถือเพื่อให้บริการข่าวสารแก่ประชาชน ซึ่งสะท้อนแนวทางการพัฒนา Smart City ที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการบริการให้กับประชาชน นอกจากนี้ทั้งสองเมืองยังมีการให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยใช้ช่องทางออนไลน์ในการแจ้งข่าวสารและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน อย่างไรก็ตาม เมืองเชียงใหม่มีการใช้เทคโนโลยีที่พัฒนาไปอีกขั้น เช่น การใช้ระบบ IoT ในการจัดการจราจร และการควบคุมระบบน้ำประปาแบบอัตโนมัติ ขณะที่เทศบาลเมืองสามพรานยังคงพึ่งพาระบบที่มีพื้นฐานเทคโนโลยีเช่น ระบบกล้องวงจรปิด และการแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชัน LINE OA





ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็วในการติดตั้งและใช้งาน นอกจากนี้, เมืองโซลได้สร้าง ระบบ Smart Transportation ที่รวมการใช้รถไฟฟ้า และการใช้ข้อมูลจากเซ็นเซอร์ต่างๆ ในการจัดการจราจรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในตัวอย่างของเมืองอัจฉริยะที่มีการใช้ Big Data และ AI ในการตัดสินใจและพัฒนาบริการขนส่งสาธารณะ

2. แนวทางการพัฒนานโยบายสาธารณะสำหรับเทศบาลเมืองสามพรานนโยบาย Smart City ด้านการให้บริการภาครัฐอัจฉริยะ

ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibility) หมายถึงความสามารถในการนำเสนอเทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานที่จับต้องได้เช่นระบบแอปพลิเคชันและเว็บไซต์ที่ใช้งานง่ายมีการออกแบบที่ทันสมัยและรองรับการใช้งานที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กิตติศักดิ์ ชื่นจิตต์, 2565) พบว่าการออกแบบอินเทอร์เฟซของระบบบริการภาครัฐอัจฉริยะที่ใช้งานง่ายและมีความชัดเจนช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในจังหวัดนครปฐม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) หมายถึงความสามารถในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และถูกต้องรวมถึงการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภาวดี ทองดี, 2564) ซึ่งให้เห็นว่าระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ของเทศบาลนครเชียงใหม่ที่สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและมีการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอช่วยเพิ่มความไว้วางใจของประชาชน ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Responsiveness) หมายถึงความรวดเร็วและความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วารารณ สมบูรณ์สุข, 2563) พบว่าการมีช่องทางสื่อสารที่หลากหลายและระบบตอบสนองอัตโนมัติ (Chatbot) ช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนองต่อคำถามและปัญหาของประชาชนในจังหวัดชลบุรี

ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า (Assurance) หมายถึงความสามารถในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ให้บริการว่าข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสำคัญจะได้รับการปกป้องอย่างปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์อุตมสุข (2565) ซึ่งเห็นว่าการใช้ระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ในเทศบาลเมืองสามพรานของจังหวัดนนทบุรีช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับประชาชนในการใช้งานระบบ e-Government และงานวิจัยของ (Smith, 2019) สหรัฐอเมริการะบุว่า การให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลแก่ผู้ใช้บริการอย่างโปร่งใสช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความพึงพอใจของประชาชน ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ (Empathy) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของประชาชนแต่ละกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุนิสา ศรีสงคราม, 2564) พบว่าการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนอย่างต่อเนื่องและการปรับปรุงบริการตามข้อเสนอแนะช่วยให้การให้บริการของเทศบาลนครหาดใหญ่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชน

## องค์ความรู้ใหม่

1. ส่งเสริมความเป็นรูปธรรมของบริการผ่านการลงทุนอย่างคุ้มค่าและการปรับปรุงกฎหมาย โดยบูรณาการงบประมาณด้วย รูปแบบการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน (PPP) เช่น การให้เอกชนติดตั้งกล้องวงจรปิดโดยแลกกับสิทธิประโยชน์บางประการ ดำเนินการแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบอัจฉริยะ เช่น การเปิดทางให้หน่วยงานท้องถิ่นใช้เทคโนโลยี AI และ Cloud Computing



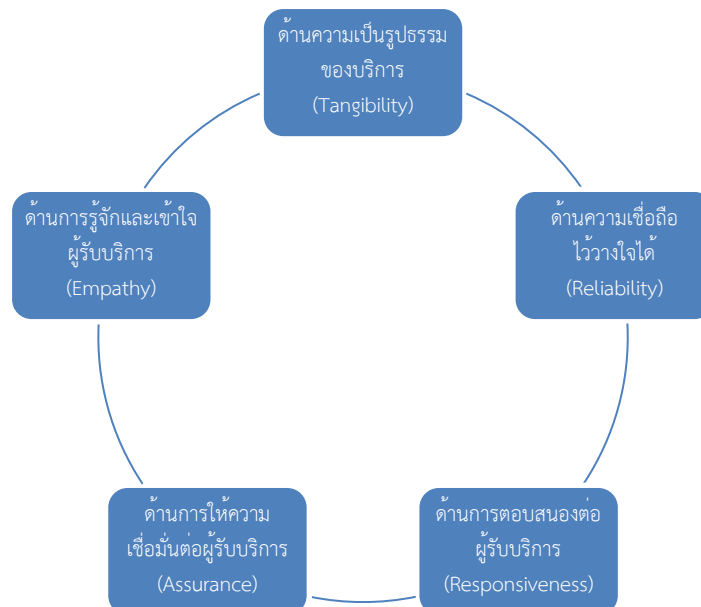
ได้โดยไม่ละเมิดกฎหมายความเป็นส่วนตัว ใช้ LINE OA เป็นแพลตฟอร์มหลัก ในการสื่อสารภาครัฐ ลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาแอปใหม่และทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

2. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจผ่านมาตรฐานความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูล โดยนำ ISO/IEC 27001 มาใช้เป็นมาตรฐานความปลอดภัยข้อมูลของเทศบาล เช่น การเก็บข้อมูลกล้องวงจรปิดหรือค่าฝุ่น PM 2.5 พัฒนาระบบ End-to-End Encryption และ Multi-Factor Authentication (MFA) ในการเข้าถึงข้อมูลสำคัญ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีแนวทางปฏิบัติด้าน Cybersecurity และ Data Privacy อย่างเป็นระบบ

3. พัฒนาระบบให้ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ AI Chatbot และ Interactive Dashboard เพื่อให้ประชาชนสามารถสอบถามและแจ้งเหตุฉุกเฉินผ่าน LINE OA ได้แบบเรียลไทม์ พัฒนา Mobile Dashboard สำหรับเจ้าหน้าที่เทศบาลให้สามารถเข้าถึงข้อมูลกล้องวงจรปิดและค่าฝุ่นละอองได้ทุกที่ และเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถ รายงานปัญหาคุณภาพอากาศและความปลอดภัยในพื้นที่ผ่าน LINE OA

4. สร้างความมั่นใจให้กับประชาชนโดยเน้นความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ โดยการใช้ Blockchain ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันการปลอมแปลง เปิดให้หน่วยงานอิสระ ตรวจสอบข้อมูลจากกล้องวงจรปิดและเซ็นเซอร์วัดฝุ่น PM 2.5 เป็นระยะ ใช้ Verified Information System ใน LINE OA เพื่อให้ประชาชนมั่นใจว่าข้อมูลจากเทศบาลมีความถูกต้อง

5. เข้าใจ และ ออกแบบบริการที่ ตรงกับ ความต้องการ ของ ประชาชน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของประชาชน เช่น พื้นที่ที่มีการใช้ชีวิตกลางแจ้งบ่อยครั้ง เพื่อแจ้งเตือนค่าฝุ่น PM 2.5 ได้อย่างแม่นยำ สสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับระบบอัจฉริยะ เพื่อพัฒนาบริการให้ตรงกับความต้องการจริง ใช้ AI วิเคราะห์พฤติกรรมการใช้ LINE OA เพื่อปรับแต่งการแจ้งเตือนให้เหมาะกับแต่ละบุคคล





## สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติงาน (Operational Recommendations) 1. ปรับปรุงระบบกล้องวงจรปิดอัจฉริยะให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัย ติดตั้งกล้อง AI CCTV ในจุดยุทธศาสตร์ที่มีความเสี่ยงสูง เช่น โรงเรียน ตลาด และจุดเสี่ยงอาชญากรรม จัดอบรมบุคลากรด้านการบริหารระบบ AI CCTV และ Cybersecurity เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล พัฒนาระบบแจ้งเหตุฉุกเฉินผ่าน LINE OA โดยเชื่อมต่อกับกล้องวงจรปิด 2. ติดตั้งระบบแจ้งเตือนฝุ่น PM 2.5 ให้ครอบคลุมพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด ติดตั้งเซ็นเซอร์ตรวจจับฝุ่น PM 2.5 ในพื้นที่ที่มีมลพิษสูง เช่น ใกล้โรงงานอุตสาหกรรมและโรงเรียน ใช้ AI วิเคราะห์แนวโน้มฝุ่น PM 2.5 และแจ้งเตือนล่วงหน้า ผ่าน LINE OA และระบบ SMS เปิดระบบ Crowd Reporting ให้ประชาชนสามารถแจ้งปัญหาฝุ่นละอองผ่าน LINE OA 3. ปรับปรุงระบบการแจ้งข่าวสารและภัยพิบัติให้เข้าถึงประชาชนได้รวดเร็วและแม่นยำ ใช้ LINE OA เป็นแพลตฟอร์มหลัก ในการแจ้งเตือนภัยพิบัติ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ และอากาศแปรปรวน พัฒนา AI Chatbot ใน LINE OA ให้ประชาชนสามารถสอบถามข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง ใช้ AI ตรวจจับข่าวปลอม (Fake News Detection) ในระบบแจ้งข่าวสาร 4. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการระบบอัจฉริยะได้ จัดอบรมบุคลากรเทศบาลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น AI, Data Analytics และ Cybersecurity ให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้การใช้ LINE OA และ AI Dashboard เพื่อช่วยบริหารระบบแจ้งเตือนและกล้องวงจรปิด ตั้งทีมผู้เชี่ยวชาญด้าน IT ภายในเทศบาล เพื่อช่วยดูแลระบบ 5. บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานรัฐและเอกชน สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและมหาวิทยาลัย เช่น ให้บริษัทเทคโนโลยีช่วยพัฒนา AI CCTV และระบบแจ้งเตือนอัจฉริยะ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบ โดยการเปิดรับข้อเสนอแนะผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ จัดทำแผนพัฒนาระบบอัจฉริยะในระยะยาว เพื่อให้เกิดการใช้งานต่อเนื่องและคุ้มค่า

## บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ ชื่นจิตต์. (2565). *การออกแบบอินเทอร์เฟซในระบบบริการภาครัฐอัจฉริยะ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลธิชา ศรีสวัสดิ์. (2564). *การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ในเทศบาลเมืองสามพราน*. นนทบุรี: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.
- พีรวิษณุ ศรีสุวรรณ. (2564). *การจัดสรรงบประมาณในโครงการSmartCityของเทศบาลเมืองสามพราน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรารณณ์ สมบูรณ์สุข. (2563). *การใช้เทคโนโลยี Chatbot ในการตอบสนองประชาชน*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษณุวัฒน์ พรหมศิริ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วชิยานิพนธ์คุชฎ์บัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- สมชาย นวลใส. (2563). การบริหารจัดการระบบ e-Government ในเทศบาลเมืองสามพราน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุนิสา ศรีสงคราม. (2564). การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงบริการภาครัฐ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาวดี ทองดี. (2564). การพัฒนาระบบบริการ e-Government ในเทศบาลนครเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- A., & Bolívar, M. P. R. Meijer. (2016). Governing the smart city: a review of the literature on smart urban governance. . *International review of administrative sciences*, 82(2), 392-408.
- J. S., Bosse, D. A., & Phillips, R. A. Harrison. (2010). Managing for stakeholders, stakeholder utility functions, and competitive advantage. *Strategic management journal*, 31(1).
- J., et al. Smith. (2019). Cybersecurity and Public Trust in Digital Government Services. *Journal of Public Administration*, 31(4), 78-90.
- L. Anthopoulos. (2017). Smart utopia VS smart reality. Learning by experience from 10 smart city cases. *Cities*, 63,128-148.
- R. Kitchin. (2014). Big Data, new epistemologies and paradigm shifts. *Big data & society*, 1(1), 2053951714528481.
- S Hollands. (2008). Renormalized quantum Yang–Mills fields in curved spacetime. *Reviews in Mathematical Physics*, 20(09), 1033-1172.
- T., & Pardo, T. A. Nam. (2011). Smart city as urban innovation: Focusing on management, policy, and context. In *Proceedings of the 5th international conference on theory and practice of electronic governance*.
- V., Berardi, U., & Dangelico, R. M. Albino. (2015). Smart cities: Definitions, dimensions, performance, and initiatives. *Journal of urban technology*, 22(1), 3-21.

ประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง พ.ศ. 2562  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล\*  
THE EFFECTIVENESS OF LAND AND BUILDING TAX ADMINISTRATION  
IN 2019 BY LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS  
IN THE METROPOLITAN AREA PROVINCES

ธัญกานต์ สวนแก้ว

Thanankan Suankeaw

กมลพร กัลยาณมิตร

Kamolporn Kalyanamitra

สถิตย์ นียมญาติ

Satit Niyomyaht

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช

Tassanee Lakkhanapichoncht

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ประเทศไทย

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: [pantip1930@hotmail.com](mailto:pantip1930@hotmail.com)

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และแนวทางการปรับปรุงการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดเก็บภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการด้านภาษี และประชาชนผู้เสียภาษีในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา (Descriptive Presentation) ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ได้แก่ ความซับซ้อนของกฎหมาย ความล่าช้าในการขอคำวินิจฉัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประชาชนขาดความเข้าใจในกฎหมายใหม่และขาดความร่วมมือ รวมถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ ส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดเก็บภาษี ประกอบด้วย ความพร้อมด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ แต่ยังคงขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะด้านภาษี ข้อมูลที่ดินไม่เป็นปัจจุบัน และเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้ประชาชนเกิดความสับสนและไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (3) แนวทางการปรับปรุงที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างความรู้ความ

\* Received 20 February 2025; Revised 9 April 2025; Accepted 24 April 2025



เข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการเสียภาษีในกลุ่มประชาชน การส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ดินให้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งตอบสนองต่อนโยบายการปฏิรูปการคลังในระดับท้องถิ่นของประเทศ

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ, การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, จังหวัดปริมณฑล

## Abstract

This qualitative research aims to investigate the problems, obstacles, influencing factors, and improvement strategies related to the collection of land and building taxes by local administrative organizations in the metropolitan provinces of Thailand. Data were collected through in-depth interviews with 20 key informants, including tax officials, taxation scholars, and local taxpayers. The data were analyzed using content analysis and presented in descriptive form. The findings revealed three key aspects: (1) The major problems and obstacles in tax collection include the complexity of legal provisions, delays in obtaining official interpretations, shortages of skilled personnel, a lack of public understanding of the new law, and insufficient communication channels—all of which contribute to inefficiencies in tax administration. (2) Factors influencing the effectiveness of tax collection include the availability of budget and equipment, but a lack of skilled personnel, outdated land data, and overly technical public information, which causes confusion among taxpayers. (3) Recommended strategies for improvement include enhancing public understanding and attitudes toward taxation, promoting integrity and ethics among tax officials, developing a continuous monitoring and evaluation system, and modernizing the land database to ensure accuracy and completeness. This study provides practical recommendations for improving the efficiency of local tax collection systems and supports the ongoing decentralization and fiscal reform efforts in Thailand.

**Keywords:** Effectiveness, Land and Building Tax Collection, Local Administrative Organizations, Metropolitan Provinces

## บทนำ

ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างเป็นเครื่องมือสำคัญทางการคลังของรัฐในการกระจายรายได้และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ได้รับความประกาศใช้เพื่อปฏิรูประบบภาษีท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีความทันสมัย โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจในปัจจุบัน กฎหมายฉบับนี้แทนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดินเดิม และเริ่มบังคับใช้ในปีงบประมาณ 2563



โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบภาษีที่อิงตามมูลค่าทรัพย์สิน (ad valorem tax) ให้ใกล้เคียงกับมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น (กรุงเทพมหานคร, 2563) (พีระพล ทิพย์พยอม, 2564)

จังหวัดปริมณฑล ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม เป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจและสังคมสูง เนื่องจากเป็นแนวขยายของเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีการใช้ที่ดินหลากหลายรูปแบบ ทั้งเกษตรกรรม ชุมชนเมือง และอุตสาหกรรม อีกทั้งยังมีความหนาแน่นของประชากรสูง และเกิดการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ด้วยเหตุนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ปริมณฑลจึงเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนยิ่งกว่าในพื้นที่อื่น ทั้งในด้านปริมาณทรัพย์สินที่ต้องประเมิน ความหลากหลายของผู้เสียภาษี และความคาดหวังต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น

แม้เจตนารมณ์ของกฎหมายจะดี แต่เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติกลับเกิดปัญหาในหลายมิติ เช่น ความล่าช้าในการออกกฎหมายลำดับรอง ความไม่พร้อมของระบบทะเบียนทรัพย์สิน ความซับซ้อนของขั้นตอนการจัดเก็บภาษี รวมถึงข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และเครื่องมือปฏิบัติการ เช่น โปรแกรม LTAX GIS และ LTAX Online ที่หลายพื้นที่ยังไม่คล่อง (วรารักษ์ ธรรมากิสมัย และคณะ, 2563) (อำนาจ สังข์ช่วย, 2564) นอกจากนี้ยังพบว่าข้อมูลผู้ถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินจากหน่วยงานกลางยังมีความคลาดเคลื่อนสูง ทำให้การประเมินภาษีขาดความแม่นยำและไม่สามารถเก็บภาษีได้ตามศักยภาพจริง (ศิริพร สีสว่าง และคณะ, 2558)

ความสำคัญของปัญหา นี้ไม่ได้กระทบเฉพาะหน่วยปฏิบัติงานระดับท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบการคลังในระดับประเทศ เนื่องจากรายได้จากภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างถือเป็นแหล่งรายได้ประจำที่สำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หากการจัดเก็บไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นต้องพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลกลางมากขึ้น ซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจทางการคลัง (Local Fiscal Decentralization) ที่มุ่งส่งเสริมความเข้มแข็งของรัฐบาลท้องถิ่น (ปิยะพงษ์ สารสิน, 2562) (สมบัติ อารัง ธีธวัช, 2563) อีกทั้งยังอาจสร้างความไม่เป็นธรรมในระบบภาษีโดยรวม หากผู้ถือครองทรัพย์สินรายใหญ่สามารถหลีกเลี่ยงหรือจ่ายภาษีต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่กล่าวถึงประสิทธิภาพของการจัดเก็บภาษีที่ดินฯ เช่น งานของ ชาติ งามจันทร์ (2561) ซึ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านโครงสร้าง และงานของ บุญส่ง ชเลธร (2562) ที่วิเคราะห์ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายใหม่ แต่ยังไม่มียานใดที่ลงลึกถึง บริบทเฉพาะของจังหวัดปริมณฑล ซึ่งมีความซับซ้อนสูงและเป็นตัวแทนของพื้นที่เปลี่ยนผ่านจากชนบทสู่ความเป็นเมือง งานวิจัยนี้จึงเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจริง ผสมผสานกับการวิเคราะห์แนวนโยบายและการบริหารจัดการภาษี ทำให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถสะท้อนทั้งข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและเชิงพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาระบบภาษีในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล





2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล

3. เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑล ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และนครปฐม ซึ่งเป็นพื้นที่กึ่งเมืองที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว ผู้ให้ข้อมูลคัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน ข้าราชการผู้ปฏิบัติ และประชาชน รวมทั้งสิ้น 20 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาตามแนวทางของ Miles & Huberman ประกอบด้วย การถอดเทป จัดกลุ่ม และสรุปประเด็นหลัก พร้อมตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยเทคนิค Triangulation และ Member Checking เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครบถ้วนและน่าเชื่อถือ

### ผลการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคของประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และกลุ่มประชาชนในเขตจังหวัดปริมณฑล ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2562 ได้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นประเด็นสำคัญ 10 ประการ พร้อมตัวอย่างความคิดเห็นจากภาคสนามที่แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนในแต่ละประเด็น

ปัญหาแรก คือ ด้านกฎหมาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติและหัวหน้าหน่วยงานต่างเห็นตรงกันว่า กฎหมายมีความซับซ้อน ต้องอาศัยความเข้าใจในรายละเอียดทุกมาตรา และเมื่อเกิดข้อสงสัยในการตีความมักต้องส่งเรื่องหารือไปยังกรมที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือกรมธนารักษ์ ซึ่งกระบวนการนี้ใช้เวลานาน ตัวอย่างเช่น ข้าราชการรายหนึ่งระบุว่า “บางเรื่องเราไม่กล้าตัดสินใจเอง เพราะผิดแล้วมีผลต่อวินัย ต้องรอกกรมตอบกลับ บางครั้งก็ล่าช้าหลายเดือน”

ประเด็นถัดมาเกี่ยวกับ บุคลากร เจ้าหน้าที่ในหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ข้อมูลคล้ายคลึงกันว่า จำนวนคนไม่เพียงพอ โดยเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้มักต้องทำหลายหน้าที่ “เรามีเจ้าหน้าที่แค่ 2 คน ต้องทำทั้งแจ้งประเมิน รับชำระ และตรวจพื้นที่ พอใกล้กำหนดก็ทำไม่ทันจริง ๆ” เป็นคำกล่าวของหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ของเทศบาลแห่งหนึ่ง



ในขณะที่ กลุ่มประชาชน กลับสะท้อนปัญหาว่า ตนเองยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระบบภาษีใหม่ หลายคนไม่รู้ว่าต้องเสียภาษีหรือเสียในอัตราเท่าใด “พอเห็นหนังสือแจ้งมาก็ไม่รู้ต้องทำอะไร กลัวว่าจะโดนปรับ” หนึ่งในประชาชนผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้

เมื่อพิจารณาถึง ช่องทางการประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหลายรายยอมรับว่ายังไม่มีรูปแบบการสื่อสารที่เข้าถึงประชาชนได้อย่างครอบคลุม “เราทำได้แค่ติดประกาศหน้า อบต. บางที่ชาวบ้านไม่เห็น ไม่รู้เรื่อง เราไม่มีเวลาไปเดินแจกเอกสารหรือทำคลิปอธิบาย” นักวิชาการท่านหนึ่งให้ข้อมูล

นอกจากนี้ยังพบ การหลีกเลี่ยงภาษีโดยใช้พื้นที่ว่างปลูกพืช โดยเฉพาะในเขตเมืองที่ดินมีมูลค่าสูง “บางแปลงปลูกกล้วย 3 ต้นเพื่อให้อยู่ในเกณฑ์เกษตรกรรม ทั้งที่เป็นที่เปล่าใจกลางเมือง” ข้าราชการท้องถิ่นคนหนึ่งกล่าวอย่างกังวล

อีกปัจจัยสำคัญคือ นโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอน การประกาศเลื่อนหรือยกเว้นภาษีในบางปีทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอย่างจริงจัง และประชาชนก็ไม่เห็นความสำคัญในการเสียภาษีทันเวลา

ประเด็นที่ซับซ้อนคือ การประเมินมูลค่าสิ่งปลูกสร้างที่มีลักษณะพิเศษ เช่น อาคารคลังสินค้า อาคารเฉพาะกิจ หรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่มีแบบมาตรฐาน “เราประเมินไม่ถูก เพราะไม่มีราคากลาง ต้องใช้ดุลพินิจล้วน ๆ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน” เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนที่ภาษีรายหนึ่งกล่าว

ขณะที่ รายได้จากภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างกลับลดลง เมื่อเทียบกับระบบภาษีโรงเรือนเดิม โดยเฉพาะในกรณีโรงงานหรือห้องเช่าขนาดใหญ่ที่เคยเสียในอัตราที่สูง “รายได้ลดลงเกือบครึ่ง เพราะฐานคำนวณเปลี่ยน แต่ภารกิจของ อบต. ยิ่งเท่าเดิม”

นอกจากนี้ยังพบว่า เจ้าหน้าที่บางส่วนขาดความเข้าใจในเนื้อหาของกฎหมาย โดยเฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับการแยกประเภททรัพย์สินในแปลงเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความสับสนและการตีความที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างเจ้าหน้าที่แต่ละแห่ง

ท้ายที่สุดคือ การใช้ดุลพินิจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่เป็นธรรม ตัวอย่างเช่น ประชาชนรายหนึ่งกล่าวว่า “บ้านเรากับข้างบ้านเหมือนกันทุกอย่าง แต่ทำไมเสียภาษีไม่เท่ากัน ไม่มีใครอธิบายได้ว่าต่างกันตรงไหน”

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนถึงความท้าทายทั้งในด้านโครงสร้างกฎหมาย การบริหารภายในองค์กรท้องถิ่น ทักษะคติของประชาชน และนโยบายภาครัฐ การนำเสนอปัญหาผ่านคำพูดโดยตรงของผู้ให้ข้อมูลทำให้เห็นภาพจริงของภาคสนามอย่างชัดเจน และเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น.

2. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล

2.1 ความพร้อมของหน่วยงานในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล ทุกหน่วยงานมีความพร้อมด้านงบประมาณ ความรู้ในการบริหารจัดการอุปกรณ์ แต่ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในตำแหน่ง นักวิชาการ



จัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ ฯลฯ ความพร้อมด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายให้กับตามระยะเวลาที่กำหนด

2.2 ความสามารถในการให้ ความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับเรื่องภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้รับการติดต่อ มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล ส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ต้องมีความสามารถในการให้ ข้อมูลแก่ประชาชนผู้เสียภาษี ดังนี้ 1. อธิบายวิธีการคำนวณภาษีและขั้นตอนการชำระภาษี 2. ให้ความรู้เกี่ยวกับ ข้อยกเว้นของภาษี 3. ให้ข้อมูลผลกระทบการไม่ชำระภาษีอาจมีค่าปรับและดอกเบี้ยฯ

2.3 หน่วยงานขาดการประชาสัมพันธ์ การชำระภาษี ที่ ดิน และ สิ่ง ปลูก สร้ าง พ.ศ. 2562 ที่เพียงพอ

มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการประชาสัมพันธ์มีเนื้อหารายละเอียด อัตราภาษี มี รายละเอียดมาก ประชาชนอ่านแล้วเกิดความสับสน และการประชาสัมพันธ์ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมีเนื้อหาละเอียดมาก ประชาชนส่วนใหญ่ อ่านแล้วเกิด ความสับสน เนื่องจาก เนื้อหาละเอียด อัตราการเสียภาษีที่แตกต่างกัน ทำให้ประชาชนเกิดความสับสน การ จัดทำการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบและเข้าใจได้อย่างทั่วถึง ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประชาชนขาดความ สนใจ ขาดความรู้ ความเข้าใจ เนื่องจากเป็นภาษีใหม่ การประกาศใช้ภาษีสรวดเร็วกเกินไป การประชาสัมพันธ์ทำได้ ยาก เนื่องจากเนื้อหาค่อนข้างเยอะ ประชาชนอ่านแล้วยังเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ประกอบกับกฎหมายยังมี ช่องโหว่มาก การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง เนื่องจากเจ้าของที่ดินบางแปลงไม่ได้อยู่ในพื้นที่

2.4 หน่วยงานนำเข้าข้อมูลในระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ที่ ครบถ้วน มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล การได้รับฐานข้อมูลที่ดินของประชาชนไม่เป็นปัจจุบันข้อมูลแปลงที่ดินกับเจ้าของ กรรมสิทธิ์ไม่ตรงกัน การประเมินภาษีจึงผิดพลาด การเสียภาษีของประชาชนจึงผิดพลาดตามไปด้วย กฎหมาย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำรวจข้อมูลรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้ครบถ้วนถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลหลายด้าน การเปลี่ยนแปลงราคาประเมินที่ดิน มีการปรับเปลี่ยน การแบ่งแยกโฉนดใหม่ ซึ่งยัง ไม่มีราคาประเมิน การใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งข้อมูลดังกล่าว ต้องนำมาเป็นข้อมูลในระบบ ฐานผู้ชำระภาษี ทำให้ข้อมูลผู้เสียภาษีบางราย ไม่เป็นปัจจุบันอาจส่งผลกระทบให้เกิดข้อผิดพลาดในการแจ้ง ประเมินภาษีได้ ระบบต้องใช้ข้อมูลหลายด้านมาประกอบกัน บางรายมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าของ เปลี่ยนแปลงการ ใช้ประโยชน์ของทรัพย์สินและราคาประเมินที่ดินก็มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ อาจทำให้การนำเข้าข้อมูลใน ระบบสารสนเทศคลาดเคลื่อนได้ง่าย

ปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล



1) ด้านกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดเก็บภาษีที่ดินและ สิ่งปลูกสร้างตามกฎหมาย ต้องมีความละเอียดรอบคอบและทำความเข้าใจกับกฎหมาย การหารือข้อกฎหมายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้นมีความล่าช้ามาก

2) ด้านบุคลากร อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างไม่เพียงพอกับภาระหน้าที่ไม่สมดุลกับปริมาณในหน้าที่เช่นงานประจำในหน่วยงาน การคำนวณภาษี ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานแต่ละประเภท

3) ด้านผู้เสียภาษี ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายไม่เข้าใจขั้นตอนไม่ให้ความร่วมมือในการเสียภาษีไม่เห็นถึงประโยชน์ในการนำเงินภาษีไปพัฒนาท้องถิ่น

4) ด้านการประชาสัมพันธ์ ช่องทางการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้าง ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจกับประชาชนในเรื่องการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างยังมีไม่มาก

3. แนวทางการทำงานให้มีประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล

3.1) ต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพยิ่งขึ้น

3.2) สร้างทัศนคติที่ดีและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการ แก่ผู้รับบริการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือกับการชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

3.3) เสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณในปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม

3.4) ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน เพื่อให้ผลจากการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

3.5) การเสริมสร้างให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม ควรมีการจัดทำโครงการภาษีนำรัฐสู่ประชาชน เพื่อให้ผู้ประกอบการและประชาชนในพื้นที่มีความรู้เกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมากขึ้น

3.6) การบังคับใช้กฎหมายให้ทั่วถึง และเป็นธรรม

3.7) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคของประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล

จากผลการศึกษาพบว่า การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑลเผชิญกับอุปสรรคหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาทางกฎหมายที่ซับซ้อนและล่าช้าในการขอคำวินิจฉัย ปัญหาด้านบุคลากรที่ขาดแคลนและขาดความเข้าใจในกฎหมาย ขณะที่ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและสิทธิในการเสียภาษี และไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างภาษีกับการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังพบปัญหาการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ครอบคลุม การหลีกเลี่ยงภาษีโดยการปลูกพืชในที่ดินว่าง และ



นโยบายภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ซึ่งส่งผลต่อความชัดเจนในการดำเนินงาน รวมถึงความล่าช้าในการประเมินสิ่งปลูกสร้างพิเศษ รายได้จากภาษีลดลง และเจ้าหน้าที่ต้องใช้ดุลพินิจสูง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของอรรถวิรัช สุวรรณภักดี (2565) ที่ระบุว่ากฎหมายยังไม่ชัดเจน ต้องอาศัยกฎหมายลำดับรองและกระทบต่อความเป็นธรรมในกระบวนการประเมินภาษี

2. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล ผลการวิจัยสรุปเป็นรายชื่อได้ดังนี้

2.1 ความพร้อมของหน่วยงานในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล ทุกหน่วยงานมีความพร้อมด้านงบประมาณ ความรู้ในการบริหารจัดการอุปกรณ์ แต่ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ ฯลฯ ความพร้อมด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายให้กับตามระยะเวลาที่กำหนด อรรถวิรัช สุวรรณภักดี (2565) กระบวนการจัดเก็บภาษีตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร ปัญหาอุปสรรคของภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 แบ่งออกเป็น 4 ปัญหาหลักคือ 1. ตัวกฎหมาย 2. พระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องอาศัยกฎหมายลำดับรอง 3. บทบัญญัติของพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่มีความชัดเจน 4.การคำนวณภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างก่อให้เกิด ความไม่เป็นธรรมมีผลกระทบต่อประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ประกอบการ

2.2 ความสามารถในการให้ ความรู้ ทักษะ เรื่องภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้รับการติดต่อ

มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล ส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ต้องมีความสามารถในการให้ข้อมูลแก่ประชาชนผู้เสียภาษี ดังนี้ 1. อธิบายวิธีการคำนวณภาษีและขั้นตอนการชำระภาษี 2. ให้ความรู้เกี่ยวกับข้อยกเว้นของภาษี 3. ให้ข้อมูลผลกระทบการไม่ชำระภาษีอาจมีค่าปรับและดอกเบี้ยฯ อรรถวิรัช สุวรรณภักดี (2565) กระบวนการจัดเก็บภาษีตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร ปัญหาอุปสรรคของภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 แบ่งออกเป็น 4 ปัญหาหลักคือ 1. ตัวกฎหมาย 2. พระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องอาศัยกฎหมายลำดับรอง 3. บทบัญญัติของพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่มีความชัดเจน 4.การคำนวณภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างก่อให้เกิด ความไม่เป็นธรรมมีผลกระทบต่อประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ประกอบการ

2.3 หน่วยงานขาดการประชาสัมพันธ์การชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ที่เพียงพอ มีผลกระทบต่อ ประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการประชาสัมพันธ์มีเนื้อหารายละเอียด อัตราภาษี มีรายละเอียดมาก ประชาชนอ่านแล้วเกิดความสับสน และการประชาสัมพันธ์ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมีเนื้อหาสาระละเอียดมาก ประชาชนส่วนใหญ่ อ่านแล้วเกิดความสับสน เนื่องจาก เนื้อหาสาระละเอียด อัตราการเสียภาษีที่แตกต่างกัน ทำให้ประชาชนเกิดความสับสน การจัดทำ





ประชาสัมพันธืให้ประชาชนทราบและเข้าใจได้อย่างทั่วถึง ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประชาชนขาดความสนใจ ขาดความรู้ ความเข้าใจ เนื่องจากเป็นภาษีใหม่ การประกาศใช้ภาษีรวดเร็วเกินไป การประชาสัมพันธ์ทำได้ยาก เนื่องจากเนื้อหาค่อนข้างเยอะ ประชาชนอ่านแล้วยังเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ประกอบกับกฎหมายยังมีช่องโหว่ มาก การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง เนื่องจากเจ้าของที่ดินบางแปลงไม่ได้อยู่ในพื้นที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย สังข์ช่วย (2564) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษี ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเจาะลึกประชากรกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ ข้อมูล จำนวน 20 คน พบว่า องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ใหม่ โดยการจัด ประชุม อบรมเจ้าหน้าที่ และผู้นำชุมชน พร้อมด้วยประชาชนผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ ทางหอ กระจายข่าวชุมชน จัดส่ง หนังสือแจ้งถึงเจ้าของบ้านโดยตรง และมีการจัดเก็บภาษีตามระยะเวลาที่กฎหมาย กำหนด ส่วน ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานจัดเก็บภาษีทรัพย์สินที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พบว่า หน่วยงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติ ยังไม่พร้อม เนื่องจากรัฐประกาศใช้พ.ร.บ.ภาษี ที่ดินและสิ่ง ปลูก สร้าง พ.ศ. 2562 รวดเร็วเกินไป ประชาชนยังไม่เข้าใจระบบการเสียภาษี

2.4 หน่วยงานนำเข้าข้อมูลในระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ที่ ครอบคลุม มีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล การได้รับฐานข้อมูลที่ดินของประชาชนไม่เป็นปัจจุบันข้อมูลแปลงที่ดินกับ เจ้าของกรรมสิทธิ์ไม่ตรงกัน การประเมินภาษีจึงผิดพลาด การเสียภาษีของประชาชนจึงผิดพลาดตามไปด้วย กฎหมายกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สํารวจข้อมูลรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้ครบถ้วนถูกต้อง เป็น ปัจจุบันซึ่งต้องอาศัยข้อมูลหลายด้าน การเปลี่ยนแปลงราคาประเมินที่ดิน มีการปรับเปลี่ยน การแบ่งแยกโฉนดใหม่ ซึ่งยังไม่มีราคาประเมิน การใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งข้อมูลดังกล่าว ต้องนำมาเป็นข้อมูลใน ระบบ ฐานผู้ชำระภาษี ทำให้ข้อมูลผู้เสียภาษีบางราย ไม่เป็นปัจจุบันอาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการ แจ้งประเมินภาษีได้ ระบบต้องใช้ข้อมูลหลายด้านมาประกอบกัน บางรายมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าของ เปลี่ยนแปลง การใช้ประโยชน์ของทรัพย์สินและราคาประเมินที่ดินก็มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ อาจทำให้การนำเข้า ข้อมูลในระบบสารสนเทศคลาดเคลื่อนได้ง่าย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย สังข์ช่วย (2564) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษี ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเจาะลึกประชากร กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ ข้อมูล จำนวน 20 คน พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ใหม่ โดยการจัดประชุม อบรมเจ้าหน้าที่ และผู้นำชุมชน พร้อมด้วยประชาชนผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ ทางหอกระจายข่าวชุมชน จัดส่ง หนังสือแจ้งถึง เจ้าของบ้านโดยตรง และมีการจัดเก็บภาษีตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ส่วน ปัญหาอุปสรรคต่อการ ดำเนินงานจัดเก็บภาษีทรัพย์สินที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พบว่า หน่วยงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการเจ้าหน้าที่และ ประชาชนผู้ปฏิบัติ ยังไม่พร้อม เนื่องจากรัฐประกาศใช้พ.ร.บ.ภาษี ที่ดินและสิ่งปลูก สร้าง พ.ศ. 2562 รวดเร็ว เกินไป ประชาชนยังไม่เข้าใจระบบการเสียภาษี





ปัจจัยแทรกซ้อนที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล

1. การฝึกอบรมให้ความรู้ มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาดี จามจันทร์ (2561) แต่ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่มีความสามารถในการดำเนินการที่แตกต่างกันทั้งในด้านของบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือและ อุปกรณ์ ระยะเวลา อาทิ บุคลากรที่ทำหน้าที่จัดเก็บภาษีน้อยและไม่มี ความชำนาญเรื่องกฎหมาย ดังกล่าว รวมถึงงบประมาณในการนำมาใช้สำหรับดำเนินการซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง โดยเฉพาะที่มีขนาดเล็กอาจไม่เพียงพอ บางพื้นที่อาจมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ไม่เพียงพอด้วย และ ระยะเวลาในการดำเนินการที่ค่อนข้างจำกัดต่อขนาดพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทำให้ต้องเร่งในการดำเนินการ ซึ่งอาจทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือแม้แต่องค์กรขนาดใหญ่ อย่างกรุงเทพมหานครซึ่งปริมาณ ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาจต้องใช้ เวลาในการสำรวจ หลายปี

2. แนวทางการทำงานให้มีประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดปริมณฑล พบว่า (1) ต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอย่าง มีอาชีวะยิ่งขึ้น (2) ด้านบุคลากร อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างไม่เพียงพอกับภาระหน้าที่ไม่สมดุลกับปริมาณ ในหน้าที่เช่นงานประจำในหน่วยงาน การคำนวณภาษี ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานแต่ละประเภท (3) ด้านผู้เสียภาษี ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายไม่เข้าใจขั้นตอนไม่ให้ความร่วมมือในการเสียภาษีไม่เห็นถึงประโยชน์ในการนำเงินภาษีไปพัฒนาท้องถิ่น (4) ด้านการประชาสัมพันธ์ ช่องทางการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจกับประชาชนในเรื่องการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างยังมีไม่มาก และ (5) การเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีส่วนร่วม การซื้อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ เป็นต้น องค์ประกอบของการเพิ่มประสิทธิผลไว้ ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วม (Participatory) หมายถึง ทุกคนที่ได้รับผลกระทบควรมีโอกาสมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น เสนอข้อแนะนำ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (2) ความสำนึกรับผิดชอบ (Accountable) หมายถึง หน่วยงานมีหน้าที่ในการรายงานอธิบาย ข้อเท็จจริงให้ประชาชนรับทราบและรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ความรับผิดชอบถือเป็นข้อกำหนดพื้นฐานของพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 (3) ความโปร่งใส (Transparent) หมายถึง ประชาชนทุกคนสามารถติดตามและ สามารถเห็น ขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงเหตุผลในการตัดสินใจของหน่วยงานหรือสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้เมื่อได้รับผลกระทบ (4) การตอบสนอง (Responsive) หมายถึง การตอบสนองความต้องการของชุมชนใน ขณะเดียวกันก็ปรับความต้องการให้เสมอภาคกัน (5) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective and efficient) หมายถึง การดำเนินการ ตัดสินใจและปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ควรคำนึงถึงทรัพยากรบุคคล เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลดี ที่สุด



## สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่มุ่งเสริมสร้างประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปริมณฑล โดยอ้างอิงจากผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่สะท้อนปัญหาและอุปสรรคในหลายด้าน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านกฎหมายและระเบียบ ภาครัฐควรจัดให้มีการอบรมต่อเนื่องสำหรับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 รวมถึงกฎหมายลำดับรอง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจอย่างถูกต้องและสามารถถ่ายทอดข้อมูลให้แก่ประชาชนได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร รัฐบาลควรสนับสนุนการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ฝ่ายรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เพียงพอต่อภาระงาน โดยเฉพาะงานภาษีที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน อาทิ การคำนวณภาษี การประเมินมูลค่าทรัพย์สิน และการสื่อสารกับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านประชาชนผู้เสียภาษี ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยการจัดกิจกรรมอบรม ให้ความรู้เรื่องภาษีในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการอธิบายสิทธิ หน้าที่ และประโยชน์ของการเสียภาษี รวมถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรพัฒนาและขยายช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายยิ่งขึ้น เช่น การใช้โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ของหน่วยงาน การจัดกิจกรรมให้ความรู้ตามชุมชนและสถานศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาเนื้อหาให้เข้าใจง่าย มีภาพประกอบหรือวิดีโอทัศน์ เพื่อเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มวัย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
- 2) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง
- 3) ผู้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ในเรื่องภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เพิ่มให้ประชาชนทราบถึงหน้าที่ของตนในการชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
- 4) ควรนำระบบสารสนเทศมาช่วยในงานจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น ช่วยประหยัดเวลา ลดปัญหา ความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

## บรรณานุกรม

- กรุงเทพมหานคร. (2563). คู่มือการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง. กรุงเทพมหานคร: สำนักการคลัง.
- ชาติ งามจันทร์. (2561). การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญส่ง ชลธร. (2562). การรับรู้และความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง. วารสารการปกครองท้องถิ่น, 15(2), 22-40.
- ปิยะพงษ์ สารสิน. (2562). การกระจายอำนาจทางการคลังกับความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์และการจัดการ, 6(2), 101-115.



- พีระพล ทิพย์พยอม. (2564). ผลกระทบของพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ที่มีต่อภาคเอกชน. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์, 12(1), 55–76.
- วรารภรณ์ ธรรมมาภิสมัย และคณะ. (2563). การศึกษาผลกระทบและแนวทางแก้ไขปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ศิริพร สีสว่าง และคณะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 23(1), 44–59.
- สมบัติ ฉำรงธัญวงศ์. (2563). การบริหารการเงินการคลังท้องถิ่นในยุคปฏิรูปภาษี. วารสารการปกครองท้องถิ่น, 16(1), 13–27.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (10 เมษายน 2564). รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาส 4 และภาพรวมปี 2564. เรียกใช้เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.nesdc.go.th>
- อรรถวิชัย สุวรรณภักดี. (2565). กระบวนการจัดเก็บภาษีตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชมงคลล้านนา, 10(2), 37–49.
- อำนาจ สังข์ช่วย. (2564). ปัญหาและผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษี ตาม พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(3), 287–300.

# ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคม

## อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี\*

### THE FACTORS AFFECTING THE OPERATIONAL SUCCESS OF SOCIAL ENTERPRISES, DON PHUT DISTRICT, SARABURI PROVINCE

ทิวากร อมศิริ

Tiwakorn Amasiri

สถิตย์ นียมญาติ

Satit Niyomyaht

กมลพร กัลยาณมิตร

Kamolporn Kalyanamitra

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช

Tassanee Lakkhanapichoncht

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ประเทศไทย

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: tiwakorn\_a@hotmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีพื้นฐานจากปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและการพึ่งพิงทรัพยากรภายนอกของชุมชนในชนบท ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและโอกาสทางเศรษฐกิจ วิสาหกิจเพื่อสังคมจึงถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของวิสาหกิจเพื่อสังคมในอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี พร้อมทั้งวิเคราะห์ศักยภาพในการนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบสำหรับอำเภออื่นทั่วประเทศ การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 20 คน ครอบคลุมตัวแทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมในอำเภอดอนพุดประสบความสำเร็จจากการดำเนินงานที่เน้นการบูรณาการทุกภาคส่วน โดยใช้แนวทางพัฒนาเกษตรอินทรีย์มูลค่าสูง เพิ่มผลผลิตด้วยนวัตกรรม และแบ่งปันกำไรเพื่อพัฒนาชุมชน ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ความเข้มแข็งของชุมชน และการสนับสนุนเชิงนโยบายจากรัฐ ข้อค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ยึดโยงกับบริบทท้องถิ่นอย่างแท้จริง ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหารายได้และสร้างงานในพื้นที่ แต่ยังเป็นเครื่องมือสร้างการพึ่งพาตนเอง ลดการย้ายถิ่น และเสริมศักยภาพชุมชนในการจัดการปัญหาอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** วิสาหกิจเพื่อสังคม, การพัฒนาชุมชน, ความยั่งยืน, การมีส่วนร่วม, อำเภอดอนพุด



## Abstract

This qualitative research aims to explore the implementation and success factors of a social enterprise in Don Phut District, Saraburi Province, and to assess its potential as a model for other districts across Thailand. The study addresses the broader issue of rural economic inequality and the limited capacity of local communities to independently sustain livelihoods. Social enterprises are viewed as a promising mechanism for promoting sustainable local development. Data were collected through in-depth interviews with 20 key stakeholders, including representatives from government agencies, the private sector, and local community members. Thematic content analysis was used to examine the data. The findings reveal that the Don Phut social enterprise operates through integrated collaboration across sectors, focusing on improving household income by promoting high-value organic agriculture and allocating at least 70% of profits to community development. Key success factors include visionary leadership, strong community participation, and consistent government support. The study highlights that when tailored to local resources and identities, community-based social enterprises can serve as practical tools to generate income, reduce outmigration, and empower vulnerable groups. This model underscores the importance of locally driven, participatory approaches to sustainable rural development and offers strategic guidance for nationwide adoption.

**Keywords:** Social Enterprise, Community Development, Sustainability, Participation, Don Phut District

## บทนำ

ประเทศไทยได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งในแผนฉบับที่ 13 ได้เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีของโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) หนึ่งในนโยบายสำคัญคือการส่งเสริม “วิสาหกิจเพื่อสังคม” (Social Enterprise) ซึ่งมุ่งเน้นการแก้ปัญหาสังคมควบคู่กับการสร้างรายได้ที่ยั่งยืน โดยรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 และพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวเนื่องเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการสังคม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม, 2564)

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ยังได้เน้นการพัฒนาที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมบทบาทภาครัฐในการยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และสร้างสังคมที่เข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) อย่างไรก็ตาม ในหลายพื้นที่ชนบทโดยเฉพาะอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ยังประสบปัญหาความยากจน รายได้ไม่เพียงพอ การพึ่งพาอาชีพเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม และการขาดกลไกการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน



“วิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด” จึงเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการนำแนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคมมาบูรณาการกับกลไกภาครัฐและภาคประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหารายได้ ความยากจน และส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชน โดยเฉพาะการพัฒนาเกษตรอินทรีย์มูลค่าสูงควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2566)

ปัญหาการวิจัย คือ แม้ว่าวิสาหกิจเพื่อสังคมจะได้รับการส่งเสริมในเชิงนโยบาย แต่การขยายผลหรือถอดบทเรียนแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะในระดับอำเภอ ยังมีไม่มาก และยังขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตลอดจนแนวทางการประยุกต์ใช้โมเดลของพื้นที่หนึ่งเป็นต้นแบบให้กับพื้นที่อื่นได้อย่างไร คำถามการวิจัย จึงมุ่งศึกษาว่า การดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมในอำเภอดอนพุดมีลักษณะอย่างไร อะไรคือปัจจัยแห่งความสำเร็จ และโมเดลดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางต้นแบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในอำเภออื่น ๆ ได้หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคม อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อนำการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี เป็นต้นแบบให้แก่อำเภออื่นๆ ทั่วประเทศไทย ตามความเหมาะสมของพื้นที่

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรในการศึกษา คือ ผู้ให้ข้อมูลจาก ที่ทำการปกครองอำเภอดอนพุด ส่วนราชการอำเภอดอนพุด ผู้บริหารและพนักงานของภาคเอกชนในพื้นที่อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ภาคีเครือข่าย และประชาชนในพื้นที่อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการอ้างอิงด้วยบุคคล และผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์ และความเกี่ยวข้องกับการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี รวมจำนวน 20 คน โดยมีกระบวนการคัดเลือกที่สำคัญ ดังนี้ ผู้บริหารหน่วยงานในที่ทำกรปกครองอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี อาทิเช่น นายอำเภอดอนพุด และปลัดอำเภอดอนพุด เป็นต้น หัวหน้าส่วนราชการอำเภอดอนพุด อาทิเช่น พัฒนาการอำเภอดอนพุด ท้องถิ่นอำเภอดอนพุด เกษตรอำเภอดอนพุด และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอดอนพุด เป็นต้น ผู้บริหารและพนักงาน ของภาคเอกชนในพื้นที่อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ผู้แทนภาคีเครือข่ายในพื้นที่อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ตัวแทนประชาชนในพื้นที่อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview protocol) ซึ่งเป็น แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เน้นสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interviews) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา



## ผลการวิจัย

### 1. การดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

การดำเนินงานวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี เป็นการแก้ไขปัญหาที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการร่วมกันกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน และเป็นการดำเนินงานเชิงบูรณาการ ซึ่งถือเป็นกลไกหลักที่ทำให้วิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ประสบความสำเร็จ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยที่ทำการปกครองอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี มีการตั้งทีมขับเคลื่อนระดับอำเภอลงสู่ระดับตำบล หมู่บ้าน จากที่ได้ร่วมกันสำรวจสภาพปัญหาพบว่า อำเภอดอนพุดมีปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง ภัยแรงงานทำงานนอกพื้นที่ ต้นทุนการเกษตรสูง โครงสร้างพื้นฐานไม่ครอบคลุม ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงแรม ร้านอาหาร มีโรงเรียนขนาดเล็ก ครอบคลุมไม่เพียงพอ ข้าราชการย้ายบ่อย มีกลุ่มเปราะบาง ยากไร้ และผู้สูงอายุ วิชาชีพชาวทางน้ำ 92 เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ทำนา เมื่อมีปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง จึงได้ผลผลิตน้อย ทำให้ประชาชนมีรายได้น้อย แนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จึงเป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาภายใต้แนวความคิดการสร้างธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในการแก้ไขปัญหารายได้ของประชาชนในพื้นที่อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้วยการพัฒนาพื้นที่ในทุกมิติ ทั้งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำเกษตรเชิงเดี่ยวไปสู่เกษตรมูลค่าสูงโดยใช้นวัตกรรมอินทรีย์ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาทางสังคม การพัฒนาชุมชน รวมถึงแก้ไขปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ ภายใต้แนวความคิดวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ดำเนินการรูปแบบใหม่ในลักษณะ “ราชการเป็นผู้นำ เอกชนเป็นผู้ทำ” โดยนำกำไรร้อยละ 70% ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอื่นหรือคืนประโยชน์ให้แก่สังคม

### 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

#### ประเด็นที่ 1 การบริหารงานการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

การบริหารงานการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ได้นำแนวความคิดการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ (New public service) เข้ามาใช้โดยเน้นการให้ความสำคัญของความต้องการของประชาชนเป็นศูนย์กลาง เน้นบทบาทของภาครัฐในการให้บริการมากกว่า เป็นการกำกับภายใต้การบริหารงานโดยภาคเอกชน ผ่านกลไกการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder participation) และความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) โดยมีความโดดเด่นในลักษณะของการค้นพบวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ในลักษณะ “ราชการเป็นผู้นำ เอกชนเป็นผู้ทำ” กล่าวคือ หน่วยโครงสร้างที่เรียกว่า “อำเภอ” ไม่สามารถหาเงินเข้าหน่วยงานได้ เนื่องจากไม่ได้เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย แต่จะเป็นอย่างไรถ้าหากอำเภอสามารถหาเงินในการบริหารงาน การบรรเทาความเดือดร้อน และการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ได้ ดังนั้น อำเภอดอนพุด จึงได้มีการดำเนินการวิสาหกิจเพื่อสังคมขึ้น เพื่อให้อำเภอสามารถเป็นองค์กรหนึ่ง ในการหาทุนและทรัพยากรเข้ามาบริหารในรูปแบบใหม่ และทำธุรกิจเพื่อสังคมในการดำเนินการตามเงื่อนไขของพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 เพื่อนำข้อกำหนดของการนำกำไรร้อยละ 70 มาเพื่อช่วยเหลือสังคมในมิติต่างๆ และเป็นองค์กรแรกที่เปลี่ยนแปลงแนวความคิดการบริหารราชการแผ่นดินไทย ซึ่งอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านไปสู่แนวทางที่ให้



ประชาชนและทุกภาคีเครือข่ายสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยคนในพื้นที่อย่างยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ "พอประมาณ มีเหตุผล ภูมิคุ้มกัน ความรู้ คุณธรรม"

ประเด็นที่ 2 บทบาทและลักษณะของผู้นำในการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

จากการศึกษา พบว่า การประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล มาเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผู้นำมีบทบาทอย่างยิ่งที่จะทำให้การประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด ประสบความสำเร็จ หากได้รับการสนับสนุนจากผู้นำในทุกระดับ โอกาสในการดำเนินงานนั้น จะประสบความสำเร็จสูง ในทางกลับกันถ้าผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด อาจส่งผลให้การทำงานไม่บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่วางไว้

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

การประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี เป็นการแก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคส่วนต่างๆ ในพื้นที่ มีนายอำเภอเป็นผู้บริหารภาพรวม โดยที่ทำการปกครองอำเภอดอนพุดทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาโดยใช้งบประมาณในพื้นที่ และงบจากภาคเอกชน จำพวกงบประมาณจากความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) เช่น การช่วยเหลือให้ทุนการศึกษาเด็ก ช่อมแซม สิ่งปลูกสร้างสถานศึกษา และบ้านเรือนประชาชน เป็นต้น นอกจากนี้ การดำเนินการเชิงพื้นที่ ยังมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องที่ และ ผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสื่อสาร เพื่อสร้างการยอมรับให้กับชาวบ้านในการ เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

ประเด็นที่ 4 การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และผู้นำชุมชนในการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และผู้นำชุมชนในการขับเคลื่อนการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนมีความเชี่ยวชาญในการค้นคิดและพัฒนาผลิตภัณฑ์และมีเครือข่ายของกลุ่มวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ สำนักงานเกษตรอำเภอ มีความเชี่ยวชาญในด้านการเพาะปลูก และดูแลรักษา รวมทั้งให้คำแนะนำในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจมูลค่าสูง ที่ทำการปกครองอำเภอ มีภาคีเครือข่ายในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่สามารถประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านของตนเองได้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีความเชี่ยวชาญในการประเด็นการตรวจประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการขอจดทะเบียน อย. เป็นต้น ส่งผลให้หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านสามารถดำเนินการขับเคลื่อนการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ให้สามารถดำเนินการได้สำเร็จ

3. การดำเนินงานวิสาหกิจเพื่อสังคม อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่อำเภออื่นๆ ทั่วประเทศตามความเหมาะสมของพื้นที่

เป้าหมายในอนาคตหากวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรีสามารถประกอบกิจการและมีรายได้มากพอแล้ว ก็จะดำเนินการโครงการ DP Sand Box กล่าวคือ จะเปิดโอกาสให้บุคคลของอำเภอดอนพุดที่มี



ศักยภาพ มีความฝัน มีความต้องการที่จะกลับมาทำงานหรือประกอบกิจการในบ้านเกิด สามารถเข้ามาเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนสำหรับประกอบกิจการในพื้นที่อำเภอได้ด้วย และหากการดำเนินการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ประสบความสำเร็จทั้งด้านสินค้าและบริการแล้ว ก็จะเป็นเพียงการสร้างรายได้ให้กลุ่มประชาชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มธุรกิจเอกชน บางกลุ่มเท่านั้น อำเภอดอนพุดจึงมีแผนงานจะนำผลกำไรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอื่นหรือคืนประโยชน์ให้แก่สังคม และแบ่งกำไรให้ผู้ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 30 และพร้อมกันนั้น วิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี จะเปิดขายหุ้นหรือเพิ่มทุน โดยให้สิทธิในการเข้าซื้อหุ้นหรือเพิ่มทุนแก่ประชาชนอำเภอดอนพุดทุกคนที่สนใจเข้าร่วม

ในขณะเดียวกัน การนำแนวคิดของวิสาหกิจเพื่อสังคมมาใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสม คือการทำให้นโยบายมีความรัดกุม โดยเฉพาะมติเชิงกฎหมายที่ต้องมีการพิจารณาร่วมกับหลายหน่วยงานเพื่อสามารถแก้ไขกฎหมายให้สามารถครอบคลุมการบริหารของกิจการเพื่อสังคมได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรม โดยสามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา รวมถึงพัฒนาชุมชนได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ทางกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม เป้าหมายสุดท้ายของการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี คือ เราหวังว่าทุกอำเภอในประเทศไทยจะมี วิสาหกิจเพื่อสังคม ที่ดำเนินกิจการที่เหมาะสมกับอัตลักษณ์ และทรัพยากรของพื้นที่ที่สามารถสร้างรายได้ให้กับทุกคนในชุมชน มีเงินทุนในการพัฒนาเมือง ก่อให้เกิดการสร้างงานและอาชีพในพื้นที่ เพื่อลดอัตราการย้ายแหล่งงานออกนอกพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ชุมชนขึ้น และมีทรัพยากรในการบริหารสำหรับแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในอำเภอได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. การดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคม อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

การประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ปัญหาที่มีหลายมิติ อาทิเช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน และปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย ในการดำเนินการนั้นหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ จึงต้องการให้วิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี เข้ามาแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนให้มากที่สุด และมีความยั่งยืน สอดคล้องกับการวิจัยของ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565) การติดตามและประเมินความก้าวหน้า ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถจัดกลุ่ม SDGs ตามปัจจัยที่เชื่อมโยงกันใน 5 มิติ (5P) ได้แก่ 1) การพัฒนาคน (people) ให้ความสำคัญกับการขจัดปัญหาความยากจนและความหิวโหย และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 2) สิ่งแวดล้อม (planet) ให้ความสำคัญกับการปกป้องและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศเพื่อพลเมืองโลกรุ่นต่อไป 3) เศรษฐกิจและความมั่งคั่ง (prosperity) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ความเป็นอยู่ที่ดี และสอดคล้องกับธรรมชาติ 4) สันติภาพและความยุติธรรม (peace) ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีสังคมที่สงบสุข และไม่แบ่งแยก และ 5) ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา (partnership) ความร่วมมือของทุกภาคส่วน ในการขับเคลื่อนวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน



การดำเนินการวิสาหกิจเพื่อสังคมของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี มีวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ในลักษณะ “ราชการเป็นผู้นำ เอกชนเป็นผู้ทำ” กล่าวคือ หน่วยโครงสร้าง ที่เรียกว่า “อำเภอ” ไม่สามารถหาเงินเข้าหน่วยงานได้ เนื่องจากไม่ได้เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย จึงทำให้การบริหารราชการอาศัยจากงบประมาณแผ่นดินจากกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด เท่านั้น ทำให้การบริหารงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนนั้น จะสามารถทำได้แบบมีเงื่อนไขมากำหนด ได้แก่ เงื่อนไขทางด้านเวลา ระยะเวลาดำเนินการ และข้อจำกัดในการใช้งบประมาณ ทำให้การดำเนินการนั้น จะต้องอาศัยวงรอบการดำเนินการของระบบราชการ ในการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน อำเภอดอนพุด จึงได้มีการดำเนินการจัดตั้งวิสาหกิจเพื่อสังคมขึ้น เพื่อให้อำเภอสามารถมีองค์กรหนึ่ง ในการหาทุนและทรัพยากรเข้ามาบริหารในรูปแบบใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Protono, A. H. et al (2019) ได้ศึกษาว่า การจัดตั้งเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมนั้น จะมีทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น และการเข้าถึงข้อมูล สิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมถึงมีโอกาสในการระดมทุน และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการดำเนินกิจการ การเข้าถึงตลาดที่หลากหลายและวงกว้าง สามารถดำเนินการโดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสังคม สามารถรักษาภารกิจทางด้านสังคมให้ยั่งยืน

## 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

ในการดำเนินงานของวิสาหกิจ เพื่อสังคมอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี เป็นการแก้ไขปัญหาที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการร่วมกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน และเป็นการดำเนินงานเชิงบูรณาการ ซึ่งถือเป็นกลไกหลักที่ทำให้วิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอดอนพุด ประสบความสำเร็จ มีกระบวนการที่เพิ่มเข้ามาเพื่อทำให้ได้ผลผลิตที่เกิดขึ้นเป็นที่น่าพอใจของสมาชิก และคาดว่าจะจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen and Uphoff ได้ศึกษาวิจัยในโครงการที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนพร้อมได้เผยแพร่รายงาน การศึกษาวิจัย ได้แบ่งโครงสร้างพื้นฐานของการมีส่วนร่วมอยู่ 4 ประเด็น ได้แก่

1. พื้นฐานการมีส่วนร่วม จะพิจารณาเกี่ยวกับแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ที่มาจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง แรงจูงใจที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาจากแหล่งที่ใดบ้าง
2. รูปแบบของการมีส่วนร่วม จะพิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบขององค์การและการมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. ขอบเขตของการมีส่วนร่วม จะพิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วมและขอบเขตของกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม
4. ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม จะพิจารณาเกี่ยวกับการมอบอำนาจแก่บุคคลและการปฏิสัมพันธ์ในคุณลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งวิสาหกิจเพื่อสังคมมุ่งเน้นในการพัฒนา 3 ประเด็นหลัก คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม จากการใช้กลไกและรูปแบบทางธุรกิจ เข้ามาแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน โดยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ให้มีรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทในประเทศนั้น ซึ่งตามบริบทของประเทศไทยนั้นการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นควรคำนึงบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเท่าเทียม เป็นไปตามแนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคมถือเป็นหนึ่งในแนวทางของการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทประเทศไทย

การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ คือปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนมีความเชี่ยวชาญในการค้นคิดและพัฒนาผลิตภัณฑ์และมีเครือข่ายของกลุ่มวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ สำนักงานเกษตรอำเภอ มีความเชี่ยวชาญในด้านการเพาะปลูก และดูแลรักษา รวมทั้งให้คำแนะนำใน



การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจมูลค่าสูง ที่ทำการปกครองอำเภอ มีภาคีเครือข่ายในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่สามารถประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านของตนเองได้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีความเชี่ยวชาญในการประเมินการตรวจประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการขอการขอจดทะเบียน ออ. เป็นต้น ส่งผลให้หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านสามารถดำเนินการขับเคลื่อนการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอตอนพุทธ จังหวัดสระบุรี ให้สามารถดำเนินการได้สำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Protono, A. H. et al (2019) พบว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมเกิดจากการสร้างการมีส่วนร่วม การเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับเครือข่าย ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญกับการดำเนินกิจการ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา ภาคประชา นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางในการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอตอนพุทธ จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วยบทบาทและลักษณะของผู้นำที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนศักยภาพของหน่วยงาน มีความร่วมมือร่วมใจสามัคคีช่วยเหลือกัน มีการบริหารงานที่ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม มีการประสานกับทุกฝ่าย และร่วมแก้ไขปัญหา เสียสละ มีความเชื่อมั่น มีความชัดเจน เข้มแข็ง มีศักยภาพ ผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาชุมชน มีความร่วมมือของคนในชุมชน และการมีเครือข่าย การมีส่วนร่วมโดยเฉพาะผู้นำที่มีจิตอาสา

3. การประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอตอนพุทธ จังหวัดสระบุรี คือ คาดหวังว่าทุกอำเภอในประเทศไทยจะมีวิสาหกิจเพื่อสังคม ที่ดำเนินกิจการที่เหมาะสมกับอัตลักษณ์ และทรัพยากรของพื้นที่ที่สามารถสร้างรายได้ให้กับทุกคนในชุมชน มีเงินทุนในการพัฒนาเมือง ก่อให้เกิดการสร้างงานและอาชีพในพื้นที่เพื่อลดอัตราการย้ายวัยแรงงานออกนอกพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ชุมชนขึ้น และมีทรัพยากรในการบริหารสำหรับแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในอำเภอได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป

การประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอตอนพุทธ จังหวัดสระบุรี ยังมุ่งเน้นสร้างการรับรู้ในวงกว้างผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมาด้วย กำไรส่วนหนึ่งหลังหักค่าใช้จ่ายจะใช้ในการดำเนินการช่วยเหลือสังคม ต้องนำผลกำไรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอื่น หรือคืนประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งจะให้อำเภอตอนพุทธ และวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอตอนพุทธ จะเป็นองค์กรแรกที่เปลี่ยนแปลงแนวความคิดการบริหารราชการแผ่นดินไทย ซึ่งอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านไปสู่แนวทางที่ให้ประชาชนและทุกภาคีเครือข่ายสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยคนในพื้นที่อย่างยั่งยืน

## องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์สาระสำคัญใน 3 ประเด็นหลักตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

1. การดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมในอำเภอตอนพุทธ พบว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมถูกนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการตอบสนองต่อปัญหาพื้นฐานของพื้นที่ เช่น รายได้ประชาชนต่ำ ปัญหาน้ำ และข้อจำกัดทางโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งภาครัฐไม่สามารถแก้ไขได้อย่างครอบคลุมเพราะข้อจำกัดทางงบประมาณและกฎหมาย โดยอำเภอตอนพุทธใช้โมเดล “รัฐนำ เอกชนทำ” เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของ



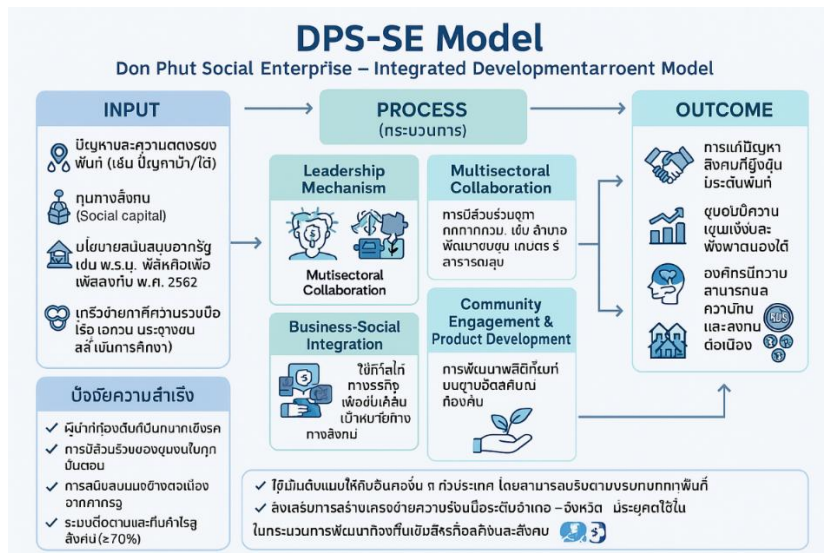


ภาครัฐในการจัดหาและบริหารทรัพยากร ผ่านการจัดตั้งวิสาหกิจเพื่อสังคมซึ่งไม่ใช่องค์กรราชการ แต่สามารถระดมทุน สร้างเครือข่าย และตอบสนองต่อสังคมอย่างคล่องตัว โดยเน้นภารกิจสาธารณะร่วมกับเป้าหมายด้านธุรกิจ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจเพื่อสังคมในอำเภอตอนพุด การดำเนินงานประสบความสำเร็จเพราะมีการบูรณาการภาคีทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน โดยเฉพาะบทบาทของผู้นำที่มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบ และสร้างความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมในทุกระดับ

3. การเป็นต้นแบบให้กับอำเภออื่น รูปแบบของวิสาหกิจเพื่อสังคมอำเภอตอนพุดสามารถถ่ายทอดและปรับใช้กับอำเภออื่นได้ โดยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาเชิงพื้นที่ต้องอาศัยกลไกที่ยืดหยุ่น มีส่วนร่วม และมีความเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์และทรัพยากรของท้องถิ่น การบริหารกำไรอย่างมีจริยธรรม โดยกันไว้ไม่น้อยกว่า 70% เพื่อใช้ในการกิจสาธารณะ เป็นรูปแบบหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงระบบราชการจาก “ภาครัฐแบบเดี่ยว” ไปสู่ “การบริหารร่วมภาคี” ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางใหม่ของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

โดยสรุป วิสาหกิจเพื่อสังคมในอำเภอตอนพุดได้พิสูจน์ให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่เน้นความร่วมมือ ความยืดหยุ่น และมุ่งสู่เป้าหมายเพื่อสังคมสามารถเสริมบทบาทของภาครัฐในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน และมีศักยภาพเป็นต้นแบบที่สามารถขยายผลได้ทั่วประเทศ.



ภาพที่ 1 ตอนพุดโมเดล

### สรุปและข้อเสนอแนะ

1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของที่ทำกรปกครองอำเภอตอนพุด และหัวหน้าส่วนราชการอำเภอตอนพุด มีบทบาทสำคัญในการริเริ่มโครงการ ในการแก้ไขปัญหาประชาชนในพื้นที่ สะท้อนว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำมีความสำคัญต่อการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานราชการต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาแนวคิดของผู้บริหารหน่วยงาน





ราชการ เพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ จากหลายศาสตร์ ทั้งทางด้านธุรกิจ และอื่นๆ มาปรับใช้ในการปกครอง แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน รวมถึงการอบรมแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ และ กฎหมายราชการ 2) การประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ หน่วยงานทุกหน่วยงานมีบทบาทเฉพาะ เช่นเดียวกับการแก้ไขปัญหาที่ต้องนำองค์ความรู้หลายภาคส่วนเข้ามา เกี่ยวข้อง ดังนั้นการมีหน่วยงานหลักในการดำเนินงานเป็นตัวกลาง และเป็นหลักในประสาน งานระหว่างหน่วยงาน อื่นๆ มีความสำคัญอย่างยิ่ง สิ่งที่ภาครัฐควรนำมาพิจารณา คือการดำเนินงานภายใต้แผนงานที่สอดคล้องกันเพื่อนำ บประมาณที่ได้ของแต่ละหน่วยงานมาสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาในโครงการนั้น ๆ ร่วมกัน มากกว่าต่าง ฝ่ายต่างทำงาน ซึ่งถือเป็นการทำงานเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องสร้างการรับรู้ให้เกิดในวงกว้าง และการสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญ ทั้งในด้านของการเชิญภาคเอกชนเข้ามา ดำเนินการวิสาหกิจเพื่อสังคม หน่วยงานภาครัฐเข้ามาร่วมสนับสนุน สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนในพื้นที่ให้เข้ามา มีส่วนร่วม และสนับสนุนกิจการในรูปแบบของการเป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือส่งสินค้าให้กับกิจการ ซึ่งช่วยให้เกิดการ จ้างงาน และสร้างรายได้ควบคู่กัน และสร้างการรับรู้ให้กับผู้บริโภคในวงกว้างร่วมกับเจ้าของกิจการเพื่อให้เกิดการ ซื้อขายสินค้าตามมา และเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมและประชาชนในพื้นที่ 4) ควรมีการ ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายของวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อสร้างอัตราการผลิตในปริมาณมาก หรือมีพื้นที่ ผลิตมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการทำงานร่วมกับระหว่างพื้นที่หรืออำเภอใกล้เคียงช่วยให้การดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อ สังคมมีความเข้มแข็งขึ้น 5) ควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีผ่านการอบรม สนับสนุนจากหน่วยงาน ภาครัฐ เพื่อยกระดับการผลิต เนื่องจากการดำเนินการดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากต้นทุนแรงงานสูง ต้นทุนในการดำเนินการไม่สมดุลกัน และเป็นการสร้างมาตรฐานสินค้าได้เช่นกัน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ประเด็นทางด้านนวัตกรรมการผลิตสินค้าและบริการ คือ หน่วยงานราชการควรที่จะสนับสนุนนวัตกรรมองค์ ความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาช่วยสนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสังคมในกระบวนการต่างๆ เช่น กระบวนการวิจัยและคิดค้น รูปแบบของสินค้าและบริการ เนื่องจากชุมชนในพื้นที่มีความขาดแคลนในเรื่องของการค้นคว้าและวิจัยให้ ผลิตภัณฑ์มีมูลค่าสูงขึ้น เช่น ในพื้นที่ที่มีการผลิตกล้วยตากพลังงานแสงอาทิตย์ แต่จะอย่างไรให้กล้วยตามเป็น สินค้าที่มีมูลค่าสูงขึ้น ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ล้วนเกิดจากการค้นคว้าและวิจัยเพื่อดึงศักยภาพของวัตถุดิบและสินค้า ให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์จะมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดมากขึ้นน้อยเพียงใด ล้วนเกิด จากหลายปัจจัย เช่น การได้รับมาตรฐานจากองค์การอาหารและยา (อย.) การได้รับเครื่องหมายฮาลาล จาก สำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย การได้รับสัญลักษณ์โภชนาการ “ทางเลือกสุขภาพ” (Healthier Choice) ทางเลือกที่ดีกว่า ที่จะส่งผลให้เกิดการขยายโอกาสในการขายสินค้าและบริการให้กับ กลุ่มเป้าหมายที่ครอบคลุม และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เป็นต้น หรือการจัดทำบรรจุภัณฑ์ที่มีความดึงดูด การประชาสัมพันธ์ในเชิงธุรกิจ การตลาด ให้เกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการเป็นต้นทุนในแต่ละกระบวนการ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่สูง นอกจากนี้ยังต้องอาศัยการศึกษาข้อมูล การ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากหน่วยงานของภาครัฐให้การสนับสนุนงบประมาณ แหล่งข้อมูล และการ จัดตั้งศูนย์ประสานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่วิสาหกิจเพื่อสังคม จะทำให้กระบวนการในการขับเคลื่อนงานของ วิสาหกิจเพื่อสังคมมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ประเด็นด้านกลไกการมีส่วนร่วม สืบ



เนื่องมาจากพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 5 ได้ระบุไว้ในลักษณะของกิจการที่จะจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม จะต้องมียุทธประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการ และต้องมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอื่น หรือคืนประโยชน์ให้แก่สังคม ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และต้องนำผลกำไรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไปใช้ตามวัตถุประสงค์หลัก เพื่อที่จะทำให้มั่นใจได้ว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมได้นำกำไรไปใช้ในวัตถุประสงค์เพื่อสังคมอย่างแท้จริง จึงควรที่จะผลักดันให้เกิดกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างกลไกการตรวจสอบที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง โดยมีกลไกในการกำกับดูแล คณะกรรมการที่มาจากการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในพื้นที่ชุมชน ในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม โดยการร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่มีฐานข้อมูลและความเชี่ยวชาญในการเก็บรวบรวมสภาพปัญหาของชุมชน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่แบบบูรณาการ และเกิดประสิทธิภาพเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

### บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2566). รายงานผลการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมในระดับอำเภอ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.).
- สำนักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม. (2564). คู่มือการขอการรับรองวิสาหกิจเพื่อสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (สวส.).
- Protono, A. H. et al. (2019). Social enterprise in Indonesia : Emerging models under transition government. In Social Enterprise in Asia. Social Enterprise in Asia.

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยว  
และกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง\*

NEW PUBLIC MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE  
PRINCIPLES OF PROVINCIAL OFFICE OF TOURISM & SPORTS  
IN THE CENTRAL REGION

นัทรพงศ์ วิบูลรังสรรค์

Nattapong Viboonrungsun

สุชาติ อุดลย์บุตร

Suchart Adultutra

บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ

Bampen Maitreesophon

คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประเทศไทย

Faculty of Public Administration and Social Studies, Stamford International University, Thailand

E-mail: nzcreative.77@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 223 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า (1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด (2) บุคลากรที่มี อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน (3) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจ และด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านหลักการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมุ่งเน้นการบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

**คำสำคัญ:** การจัดการภาครัฐแนวใหม่, หลักธรรมาภิบาล, สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด



## Abstract

This mixed-method research aimed to (1) study the level of new public management of the provincial tourism and sports offices in the central region, (2) compare opinions towards new public management classified by personal characteristics, (3) study the causal relationship between good governance and new public management, and (4) study the development approach of new public management based on good governance of provincial tourism and sports offices in the central region. The sample consisted of 223 personnel of the provincial tourism and sports offices in the central region and 9 key informants. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, multiple regression analysis, and content analysis. The results of the study found that (1) new public management based on good governance was at the highest level, (2) personnel with different ages and work experiences had different opinions towards new public management based on good governance, (3) good governance principles in terms of equality, decentralization, and accountability had a causal relationship with new public management significantly at the 0.001 level, while in terms of participation, At a statistical significance level of 0.01 and 4) New approaches to public management based on the principles of good governance found that it should focus on integration with all sectors to develop the economy, society and the environment sustainably, should use technology to increase efficiency, should promote good governance to create confidence and development that responds to the needs of the people.

**Keywords:** New Public Management, Good Governance, Provincial Tourism and Sports Offices

## บทนำ

การบริหารภาครัฐด้วยหลักธรรมาภิบาลเป็นข้อเสนอสำคัญในทางรัฐประศาสนศาสตร์สืบเนื่องจากกระแสปฏิรูประบบราชการในหลายประเทศ ธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐเน้นการปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงานในระบบราชการ ด้วยการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์และค่านิยมในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การภาครัฐ การบริหารโดยวัดผลลัพธ์การปฏิบัติและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับของพลเมืองในเรื่องของหน้าที่ การรับผิดชอบรายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการปฏิบัติตามข้อตกลง องค์การภาครัฐจำเป็นต้องมีสิ่งที่เรียกว่า บรรษัทภิบาล เช่นเดียวกับองค์การภาคเอกชนที่ดำเนินการด้วยหลักธรรมาภิบาลที่ดี เนื่องจากองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชนต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเลือกในแต่ละวันอยู่ตลอดเวลา รวมถึงความลำบากในการตัดสินใจเมื่อกฎระเบียบกำหนดให้ข้าราชการต้องปฏิบัติอย่างหนึ่งแต่ความเห็นอกเห็นใจทำให้ข้าราชการเลือกปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง หรืออาจเป็นสถานการณ์ที่นโยบายของหน่วยงานนั้นขัดจรรยาบรรณ ด้วยเหตุนี้ การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่จึงเสนอให้เน้นการบริหารจัดการวัฒนธรรมของหน่วยงานภาครัฐโดยอาศัยความไว้วางใจสาธารณะ และเสนอให้ผู้บริหารและข้าราชการที่มีหลักการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจขึ้นแทนที่วัฒนธรรมในการใช้



อำนาจควบคุม โดยลดขั้นตอนการบังคับบัญชาลง การจัดการภาครัฐมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของพลเมืองและแนวทางธรรมาภิบาลมากขึ้นทุกขณะ การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจเกิดขึ้นในการดำเนินการขององค์การทุกประเภท เนื่องจากความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงทุกสิ่งทุกอย่างได้ และทำให้รัฐบาลสามารถสร้างความเชื่อถือต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกภาครัฐได้ (พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม และคณะ, 2563)

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในฐานะหน่วยงานของรัฐ ได้ตระหนักถึงประเด็นการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศด้วยหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีหลักธรรมาภิบาลเป็นกุญแจสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่และธรรมาภิบาลเข้ามาประยุกต์ใช้ โดยมุ่งให้เกิดการบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล จึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม 3) เพื่อเป็นการประพจน์ที่ดีบนพื้นฐานธรรมาภิบาลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ตามความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 4) เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาคที่กำกับดูแล คือ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด จำนวน 76 จังหวัด โดยได้มีการแบ่งเขตพื้นที่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดออกเป็น 4 ภาค ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคใต้ 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ภาคกลาง (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2567) ซึ่งในเขตพื้นที่ภาคกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 25 จังหวัด นับว่ามีจำนวนมากที่สุดจากจำนวนจังหวัดของทั้ง 4 ภาค โดยในปี 2566 สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาในเขตพื้นที่ภาคกลางได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการบริหารงานและปฏิบัติงานตามภารกิจในส่วนที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจัดสรรให้จำนวน 66,788,526.02 ล้านบาท อีกทั้งจังหวัดภายในเขตพื้นที่ยังประกอบไปด้วยจังหวัดท่องเที่ยวที่สำคัญที่สร้างรายได้ให้กับประเทศ โดยในปี 2566 ตัวเลขรายได้จากผู้เยี่ยมชมจากทั้งในและภายนอกประเทศ ของจังหวัดในพื้นที่ภาคกลาง สูงถึง 493,910.89 ล้านบาท จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพื้นที่ในการวิจัย รวมถึงความจำเป็นในการนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลเข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพส่งต่อสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในพื้นที่ (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางเพื่อเป็นแนวทางให้แก่สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้มีการขับเคลื่อนการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจำนวน 25 จังหวัด ประกอบด้วย ข้าราชการระดับผู้อำนวยการ จำนวน 25 คน ข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน 70 คน และลูกจ้าง จำนวน 414 คน รวมทั้งสิ้น 509 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวแทนระดับผู้อำนวยการของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 3 คน ตัวแทนข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจำนวน 3 คน และตัวแทนลูกจ้างของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สถานภาพสมรส (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (6) ประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (check list) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (1) หลักความเสมอภาค (2) หลักการมีส่วนร่วม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการกระจายอำนาจ (5) หลักนิติธรรม (6) หลักการรับผิดชอบต่อสังคม มีจำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (likert scale) โดยมีการกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ประกอบด้วย (1) การบริหารแบบมืออาชีพ (2) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (3) การให้ความสำคัญกับการแข่งขัน (4) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน (5)



การใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกต้องเตรียมไว้ล่วงหน้า แต่จะเรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 ชุด ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ตามตารางที่ 3.1 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนระดับผู้อำนวยการของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 3 คน ตัวแทนข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 3 คน และตัวแทนลูกจ้างของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป สำหรับแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สถานภาพสมรส (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (6) ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์จะใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ (1) หลักความเสมอภาค (2) หลักการมีส่วนร่วม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการกระจายอำนาจ (5) หลักนิติธรรม (6) หลักการระับผิดชอบ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ได้แก่ (1) การบริหารแบบมีอาชีพ (2) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (3) การให้ความสำคัญกับการแข่งขัน (4) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน (5) การใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง



ระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ one-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่ม ขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multi linear regression analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

6. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความเที่ยงตรงและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุปที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

## ผลการวิจัย

### 1. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ในภาพรวม มีระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน และด้านที่มีระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับมาก คือ การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน

2. ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางแตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักภาระรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางทั้ง 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านการบริหารแบบมีอาชีพ ควรมุ่งเน้นการทำงานแบบบูรณาการ โดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ท้องถิ่น และชุมชนเพื่อสร้างความยั่งยืน มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้มาซึ่งการรับรองในระดับมาตรฐานสากล ตลอดจนมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนและติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควรมีการวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้จริงและมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนางาน และมุ่งเน้นในการสร้างความร่วมมือ กับทุกภาคส่วนเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3) ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ควรมีการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสามารถซึ่งจะช่วยในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของจังหวัด ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการกระจายรายได้ สร้างโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน องค์กรควรนำรูปแบบการจัดการของภาคเอกชนมาใช้ เช่น การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และระบบสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน และแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริการกลุ่มเป้าหมายหรือประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด ตลอดจนมีระบบการทำงานที่ข้อมูลมีความชัดเจนและตรวจสอบได้ 5) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมุ่งเน้นการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ เช่น กระดาษ และเครื่องมือสำนักงานฯ โดยใช้ให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า ตลอดจนมีการวางแผนบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ในภาพรวม มีระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางมีการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการนำหลักการและวิธีการจากภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การนำหลักการบริหารจัดการภาคเอกชนมาใช้ โดยมีการบริหารตามผลลัพธ์ การบริหารแบบมีอาชีพ การเน้นความคุ้มค่า การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ทำให้โครงสร้างองค์กรมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยพัฒนาข้าราชการ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



และกำหนดนโยบาย โดยมีจุดมุ่งหมายหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของภาครัฐลดต้นทุนการดำเนินงาน ปรับปรุงคุณภาพบริการสาธารณะ และการตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ Hood (1991) ได้อธิบายถึงสาระสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ ดังนี้ 1) การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การมุ่งเน้นการแข่งขัน 4) การใช้รูปแบบการจัดการภาคเอกชน และ 5) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติเดช ศรีสุวรรณ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐของหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงเทศบาลนครรังสิต ผลการศึกษา พบว่า แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐ NPM ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางแตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพงศ์ แสงแก้ว และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

3. หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการระับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการระับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้โครงสร้างองค์กรมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน ปรับปรุงคุณภาพบริการสาธารณะ และการตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัญชร ยอดดอกไม้ (2567) ได้ทำการศึกษาแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักความเสมอภาค มี



ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4. แนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง

สรุปผลการสัมภาษณ์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) รวมทั้งสิ้น 9 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์การให้สัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นต่าง ๆ ในภาพรวม ดังต่อไปนี้ แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลางทั้ง 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านการบริหารแบบมีอาชีพ ควรมุ่งเน้นการทำงานแบบบูรณาการ โดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ท้องถิ่น และชุมชนเพื่อสร้างความยั่งยืน มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้มาซึ่งการรับรองในระดับมาตรฐานสากล ตลอดจนมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนและติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควรมีการวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้จริงและมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนางาน และมุ่งเน้นในการสร้างความร่วมมือ กับทุกภาคส่วนเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3) ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ควรมีการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อได้มาซึ่งผู้มีความเชี่ยวชาญ และมีความสามารถซึ่งจะช่วยในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของจังหวัด ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการกระจายรายได้ สร้างโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน องค์กรควรนำรูปแบบการจัดการของภาคเอกชนมาใช้ เช่น การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และระบบสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน และแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริการกลุ่มเป้าหมายหรือประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด ตลอดจนมีระบบการทำงานที่ข้อมูลมีความชัดเจนและตรวจสอบได้ 5) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมุ่งเน้นการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ เช่น งบประมาณ และเครื่องมือสำนักงานฯ โดยใช้ให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า ตลอดจนมีการวางแผนบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรฤดี สารดวงขวัญ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ได้มีการนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้เมื่อ 20 ปีที่ผ่านมา ได้ทำการปรับเปลี่ยนองค์การจากระบบราชการแบบดั้งเดิมให้มีความทันสมัยมากขึ้น และทันต่อสภาวะการณ์ของโลกยุค ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการภายในกรม สรรพสามิตการบริหารงานของกรมสรรพสามิต มีการเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาลและการกระจาย อำนาจลงสู่พื้นที่ในส่วนภูมิภาค เน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนองตอบต่อการบริการให้ รวดเร็ว ถูกต้อง และที่สำคัญตรวจสอบได้ และกรมสรรพสามิตมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมจากการพัฒนาของบุคลากรภายในองค์กร และระบบงาน

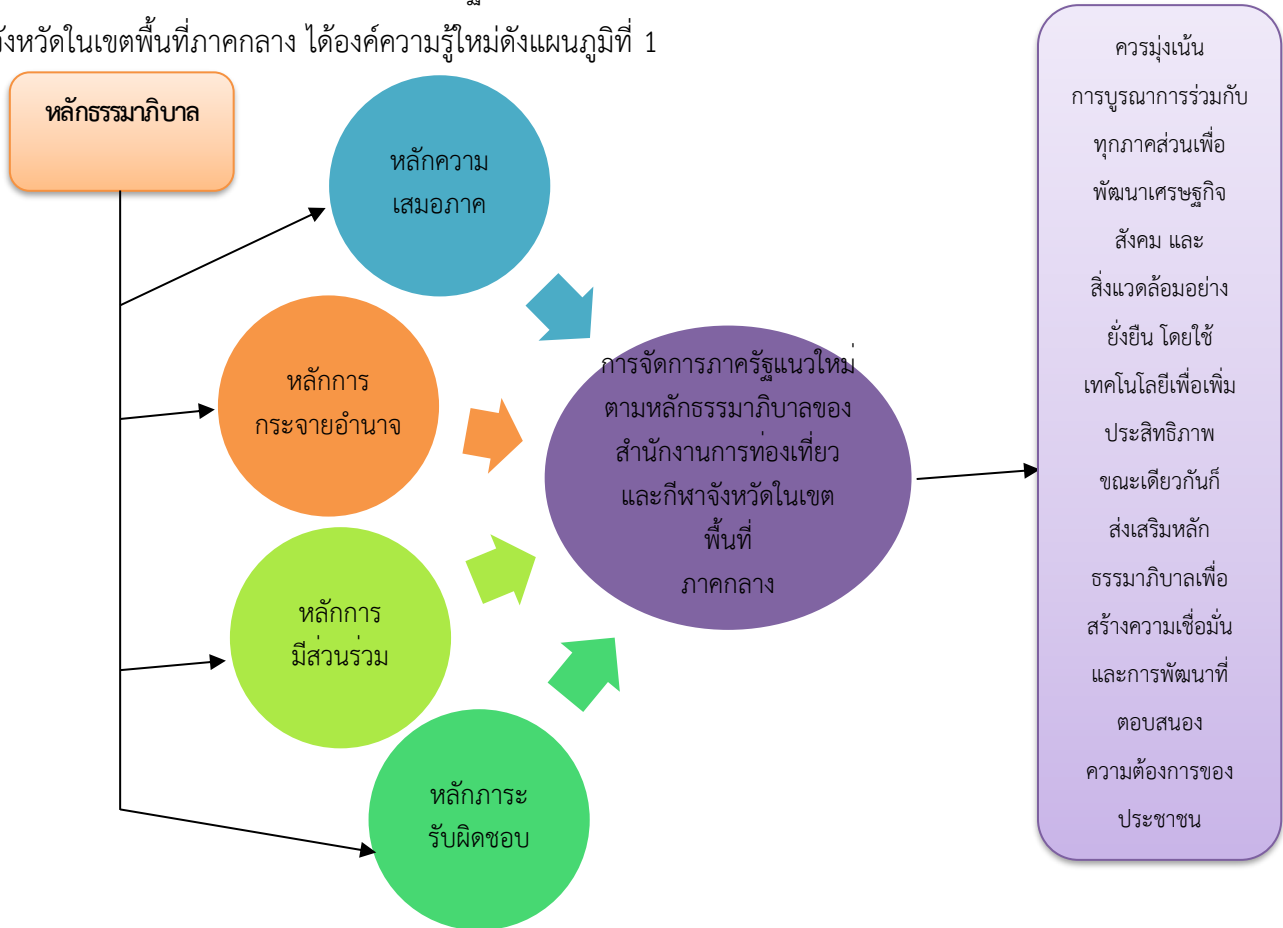




ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวก ในด้านการบริการแก่ประชาชน กระบวนการนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและหลักมุ่งผลสัมฤทธิ์ กระบวนการในการสร้างบุคลากรให้มีทัศนคติ ความคิด ไปในแนวทางเดียวกับองค์กร ทำงานด้วยความทุ่มเท รักษองค์กร สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมุ่งเน้นการบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

### องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคกลาง ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

### สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัยได้ทราบถึง 1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรที่มี อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน 3) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจและด้านหลักการรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านหลักการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่





ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมุ่งเน้นการบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ข้อเสนอแนะได้แก่ 1) ควรมอบหมายภารกิจและภาระงานที่มีความชัดเจน รวมถึงมีความเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละบุคคล 2) ควรมุ่งเน้นควบคุมผลการปฏิบัติงานโดยการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานมากยิ่งขึ้น 3) ควรเน้นให้มีการแข่งขันกัน ในภาครัฐมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบการทำสัญญาและการประมูลเป็นสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่สูงขึ้น 4) ควรมีการนำวิธีการหรือเครื่องมือจากภาคเอกชนมาใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น 5) ควรสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความสำคัญกับความมีวินัยในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### บรรณานุกรม

- กิตติเดช ศรีสุวรรณ. (2566). แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐของหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงเทศบาลนครรังสิต. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธัญรดี สารดวงขวัญ. (2563). การนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม และคณะ. (2563). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(4), 36-47.
- พีรพงศ์ แสงแก้ว และคณะ. (2565). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร. *วารสาร Modern Learning Development*, 7(5), 179-192.
- ลัญชกร ยอดดอกไม้. (2567). แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (Organizational Governance-OG). กรุงเทพมหานคร: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567). ข้อมูลบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด กลุ่มงานบริหารบุคคล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานบริหารบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*. 69,, 3-19.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.

การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ  
ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์\*  
STRENGTHENING DIGITAL TECHNOLOGY SKILLS OF THE ELDERLY FOR ACCESS  
TO GOVERNMENT PUBLIC SERVICES IN THE LOCAL ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION AREA BANG SAPHAN NOI DISTRICT  
PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

ปภาวรินทร์ สมทรง

Paphawarin Somsong

วัลัยพร ชิมศรี

Walaiporn Chinnasri

คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประเทศไทย

Faculty of Public Administration and Social Sciences, Stamford International University, Thailand

E-mail: zind\_ka@hotmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ 2) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ 3) ศึกษาปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ 4) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จำนวน 377 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อายุ และอาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) แนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ พบว่า ควรจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์คช็อป สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริการสาธารณะผ่านระบบดิจิทัล และกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการบริการสาธารณะภาครัฐให้รองรับความต้องการของผู้สูงอายุ

**คำสำคัญ:** ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล, ผู้สูงอายุ, บริการสาธารณะ



## Abstract

This research aimed to 1) study the level of digital technology skill development of the elderly, 2) study personal characteristics related to digital technology skill development of the elderly, 3) study factors of technology acceptance of the elderly that have a causal relationship with digital technology skill development of the elderly, and 4) study guidelines for digital technology skill development of the elderly. The sample consisted of 377 elderly people living in local administrative organizations in Bang Saphan Noi District and 14 key informants. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, chi-square, multiple regression, and content analysis. The results of the study found that 1) the overall digital technology skill development of the elderly was at a high level. 2) Personal characteristics, including education level and average monthly income, were significantly related to digital technology skill development of the elderly at a statistical level of 0.001. Age and occupation were significantly related at a statistical level of 0.01. 3) Factors of technology acceptance of the elderly, including perceived benefits, social influence, and perceived ease of use, were significantly related to digital technology skill development of the elderly. Statistically significant at the 0.001 level and attitudes towards usage have a statistically significant relationship at the 0.01 level. 4) Guidelines for enhancing digital technology skills of the elderly found that knowledge and understanding should be provided through various channels. Government public service applications should use easy-to-understand language, organize training activities or workshops, and create networks to create public service innovations through digital systems and set directions, policies and strategies to develop public services to support the needs of the elderly.

**Keywords:** Digital Technology Skills, Elderly, Public Services

## บทนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมประจำวันของผู้สูงอายุ โดย ผลการสำรวจของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2562) พบว่า ผู้สูงอายุใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรับชมสื่อบันเทิงและข่าวสาร อาทิ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฟังเพลงทางออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันหรือ พุดคุยโทรศัพท์ผ่านทางออนไลน์ นอกจากนี้ งานวิจัยจำนวนมากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ ผู้สูงอายุโดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวผ่านการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกของครอบครัวญาติลูกหลาน คนใกล้ชิด อันนำไปสู่การเกิดความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ (Khvorostianov, N., 2016) และเป็นข้อบ่งชี้ว่าผู้สูงอายุได้เริ่มต้นใช้ชีวิตดิจิทัล (Digital Life) อย่างไรก็ดี เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุอย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สูงอายุควรได้รับการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความซับซ้อน คือการเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีและให้คำแนะนำการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุ ด้วยการให้คำอธิบายขั้นตอนการใช้งานต่าง ๆ อย่างละเอียดและเสริมสร้างความเข้าใจเนื้อหาที่ปรากฏบนสื่อสังคมออนไลน์จะทำให้ผู้สูงอายุเข้าใจเนื้อหาที่มีความหลากหลายได้อย่างลึกซึ้งขึ้น (พนม คลีฉายา, 2564)



จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยจากมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย ระบุว่าภายในปี พ.ศ. 2561 จำนวน ประชากรผู้สูงอายุจะมีมากกว่าประชากรเด็กเป็นครั้งแรกในประเทศอาจกล่าวได้ว่าจำนวน อัตราส่วนของผู้สูงอายุจะเข้าใกล้สัดส่วน 1 ใน 5 ของประชากรทั้งหมด เมื่อประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะทำให้ เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายเพื่อตอบสนองกับความต้องการที่เปลี่ยนไป เทคโนโลยีและการสื่อสารต่าง ๆ จำเป็นต่อสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองการใช้งานในชีวิตประจำวันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ แนวโน้มผู้สูงอายุจะอยู่ตามลำพังมากขึ้นในอนาคต ดังนั้น เทคโนโลยีต้องช่วยสนับสนุนการ ดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุทำให้ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลือตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพในการดูแลและประเมินผล ด้านสุขภาพมากขึ้นเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (อรรถพล สาธิตคณิตกุล, 2558)

สำหรับสถานการณ์ผู้สูงอายุในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีผู้สูงอายุจำนวนทั้งสิ้น 6,596 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 6 แห่ง ประกอบด้วย อบต.ไชยราช จำนวน 1,428 คน อบต.ช้างแรกร จำนวน 1,765 คน อบต.ทรายทอง จำนวน 1,352 คน อบต.บางสะพาน จำนวน 858 คน อบต.ปากแพรก จำนวน 630 คน เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย จำนวน 563 คน (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายทอง, 2567) ซึ่งทาง หน่วยงานได้ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพ ให้กับผู้สูงอายุทุกคนในพื้นที่โดยการดำเนินการบางส่วนจะต้องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การแจ้งข้อมูลข่าวสารและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ แก่ผู้สูงอายุผ่านทางอินเทอร์เน็ต โลกโซเชียล เป็นต้น หากผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ก็จะเกิด ประโยชน์ต่อตัวผู้สูงอายุได้ดียิ่งขึ้น แต่จากผลสำรวจของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2562) ที่ รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ซึ่งในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนกลางและผู้สูงอายุ (คนที่เกิด ในช่วงปี พ.ศ.2489 – 2507 มีอายุ 54-72 ปี) พบว่าปัญหาจากการใช้อินเทอร์เน็ตที่พบเจอได้แก่ ปริมาณโฆษณา ออนไลน์ที่มารบกวน (ร้อยละ 79.5) และไม่มั่นใจว่าข้อมูลที่ปรากฏบนอินเทอร์เน็ตจะเชื่อถือได้ (ร้อยละ 45.5) และที่น่าเป็นห่วงก็คือในกลุ่มนี้ยังมีพฤติกรรมเสี่ยงในการเข้าเว็บไซต์ของธนาคารที่ไม่ได้สังเกตว่ามี <https://> เป็น ต้น นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สูงอายุ ร้อยละ 44 ถูกหลอกบนโซเชียล ส่วนใหญ่เป็นเหยื่อสินค้าออนไลน์ การลดราคา มาก ๆ ข้อความโฆษณาเกินจริง ดึงดูดผู้สูงอายุให้หลงเชื่อ (ศศิธร สุขขบท, 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการเสริมสร้าง การเข้าถึงเทคโนโลยี ของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้สอดคล้องกับยุค ดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้สูงอายุมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะของ ภาครัฐ ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของ ภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อ การเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์



3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น 6,596 คน (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายทอง, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วยผู้บริหาร อบต.ไชยราช อบต.ช้างแรกรอบต.ทรายทอง อบต.บางสะพาน เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย อบต.ปากแพรก จำนวนแห่งละ 1 คน และตัวแทนจาก กสทช. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 ตัวแทนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 14 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) อาชีพ และ (6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ (2) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (3) ทักษะการที่มีต่อการใช้งาน (4) แรงจูงใจในการใช้งาน (5) อิทธิพลของสังคมประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (Likert, R, 1976) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) ด้านทักษะการเข้าใจ (2) ด้านทักษะการใช้ (3) ด้านทักษะการสร้าง (4) ด้านทักษะการเข้าถึง มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (Likert, R, 1976)

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกระบุไว้ล่วงหน้า แต่จะเรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครอง



ส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) ด้านทักษะการเข้าใจ (2) ด้านทักษะการใช้ (3) ด้านทักษะการสร้าง (4) ด้านทักษะการเข้าถึง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 กับผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามกลุ่มประชากรที่ถูกกำหนด และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป สำหรับแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) อาชีพ (6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการใส่โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ (2) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (3) ทักษะคนที่มีการใช้งาน (4) แรงจูงใจในการใช้งาน (5) อิทธิพลของสังคม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) ด้านทักษะการเข้าใจ (2) ด้านทักษะการใช้ (3) ด้านทักษะการสร้าง (4) ด้านทักษะการเข้าถึง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ ในการทดสอบ (Chi-Square Test) สถิติไร้พารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics)

5. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) สถิติมีพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$





6. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุปที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวม

การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการเสริมสร้างทักษะ	ลำดับที่
1. ด้านทักษะการเข้าใจ	3.81	0.71	มาก	3
2. ด้านทักษะการใช้	3.78	0.72	มาก	4
3. ด้านทักษะการสร้าง	3.84	0.76	มาก	2
4. ด้านทักษะการเข้าถึง	3.87	0.77	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีการเสริมสร้างทักษะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.83, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการเสริมสร้างทักษะอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านทักษะการเข้าถึง ( $\bar{x}$  = 3.87, S.D. = 0.77) ด้านทักษะการสร้าง ( $\bar{x}$  = 3.84, S.D. = 0.76) ด้านทักษะการเข้าใจ ( $\bar{x}$  = 3.81, S.D. = 0.71) และด้านทักษะการใช้ ( $\bar{x}$  = 3.78, S.D. = 0.72)

2. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**ตารางที่ 2** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



**การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึง  
บริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
อำเภอบางสะพานน้อย  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

ลักษณะ ส่วนบุคคล						
	ค่า สถิติ	ด้านทักษะ การเข้าใจ	ด้าน ทักษะ การใช้	ด้าน ทักษะการ สร้าง	ด้าน ทักษะการ เข้าถึง	ภาพรวม
1. เพศ	$\chi^2$	5.617	7.234	2.514	8.382	4.418
	Sig	0.234	0.150	0.434	0.106	0.310
2. อายุ	$\chi^2$	8.852	6.799	8.593	14.198	15.153
	Sig	0.091	0.170	0.099	0.014*	0.010**
3. สถานภาพสมรส	$\chi^2$	8.016	9.622	7.741	6.290	10.039
	Sig	0.119	0.071	0.129	0.196	0.062
4. ระดับการศึกษา	$\chi^2$	37.456	24.732	21.081	42.465	41.084
	Sig	0.003**	0.066	0.138	0.001***	0.001***
5. อาชีพ	$\chi^2$	15.022	11.743	10.848	17.310	26.213
	Sig	0.120	0.234	0.271	0.069	0.005**
6. รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	$\chi^2$	45.613	62.571	63.798	84.358	71.424
	Sig	0.000***	0.000** *	0.000***	0.000***	0.000***

หมายเหตุ \*  $p \leq 0.05$  \*\*  $p \leq 0.01$  \*\*\*  $p \leq 0.001$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการ สาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อายุ และอาชีพ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยี ดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบาง สะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ บางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี ของผู้สูงอายุ	การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อ การเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.522	0.111	-	4.726	0.000***
1. การรับรู้ถึงประโยชน์	0.299	0.054	0.319	5.568	0.000***
2. การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	0.169	0.053	0.185	3.199	0.001***
3. ทศนคติที่มีต่อการใช้งาน	0.157	0.055	0.164	2.828	0.005**
4. แรงจูงใจในการใช้งาน	0.009	0.049	0.010	0.186	0.853
5. อิทธิพลของสังคม	0.216	0.047	0.239	4.620	0.000***

หมายเหตุ \*  $p \leq 0.05$        $R = 0.846$   
 \*\*  $p \leq 0.01$        $R^2 = 0.715$   
 \*\*\*  $p \leq 0.001$        $R^2$ ปรับ = 0.712  
                                      $F = 186.547$   
                                     ระดับนัยสำคัญ = 0.000  
                                     Durbin-Watson = 1.991

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $F = 186.547$  และ  $P \leq 0.001$ ) กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ร้อยละ 71.20-71.50 โดยมีค่าทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.991 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ( $R$ ) อยู่ในระดับสูง 0.846 และเมื่อพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta แล้วมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ( $\beta_{\text{รับรู้ประโยชน์}} = 0.319$ , Sig. = 0.000) ด้านอิทธิพลของสังคม ( $\beta_{\text{อิทธิพล}} = 0.239$ , Sig. = 0.000) ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ( $\beta_{\text{ความง่ายในการใช้}} = 0.185$ , Sig. = 0.001) ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ( $\beta_{\text{ทัศนคติ}} = 0.164$ , Sig. = 0.005) และด้านแรงจูงใจในการใช้งาน ( $\beta_{\text{แรงจูงใจ}} = 0.010$ , Sig. = 0.853) กล่าวคือ การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นผลมาจากปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ได้แก่



ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_5x_5$$

= 0.522 + 0.299 (การรับรู้ถึงประโยชน์) + 0.169 (การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน) + 0.157 (ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน) + 0.216 (อิทธิพลของสังคม)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ในภาพรวม ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ

ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า แนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านทักษะการเข้าใจ ได้แก่ (1) ควรจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุเห็นถึงความสำคัญในการเข้าถึง รู้เท่าทัน และใช้ประโยชน์จากแอปพลิเคชันของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุ (2) ควรยกระดับคุณภาพแอปพลิเคชันการให้บริการสาธารณะภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้สูงอายุที่เข้าใช้บริการ (3) ควรจัดตั้งกลุ่มหรือโครงการในชุมชนที่ให้การสนับสนุนและแนะนำผู้สูงอายุในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อนในวัยเดียวกัน ด้านทักษะการใช้ ได้แก่ (1) แอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐควรเน้นการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การแสดงขั้นตอนที่ชัดเจน และการให้โอกาสผู้สูงอายุในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้ช่วยคอยสนับสนุนและตอบคำถามอย่างเป็นมิตร (2) ควรส่งเสริมให้ชมรมผู้สูงอายุหรือหน่วยงานที่ดูแลผู้สูงอายุจัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์คช็อป เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้งานแอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐได้อย่างคล่องตัวขึ้น (3) ควรมีการพัฒนาแอปพลิเคชันการบริการสาธารณะจากภาครัฐให้ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนการเข้ารับบริการของผู้สูงอายุ ด้านทักษะการสร้าง ได้แก่ (1) ควรสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริการสาธารณะผ่านระบบดิจิทัลให้สามารถรองรับความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม (2) ควรปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับความต้องการของผู้รับบริการและผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ควรพัฒนาแอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐ เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดการยอมรับ โดยต้องเรียงลำดับจากด้านประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ตามด้วยความง่ายในการใช้งานแอปพลิเคชัน และความปลอดภัยของข้อมูลตามลำดับ (4) ควรเพิ่มเติมกระบวนการสื่อสารก่อนการพัฒนาแอปพลิเคชัน โดยจำเป็นต้องมีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแอปพลิเคชันรูปแบบ One Single Application ที่รวมบริการภาครัฐไว้ในแอปพลิเคชันเดียว เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกในการใช้งานของผู้สูงอายุ (5) หน่วยงานภาครัฐควรมีการพัฒนาคุณภาพในการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ โดยการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดงานของระบบให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย รวมทั้งกำหนดมาตรฐานในการกำหนดงบประมาณให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ด้านทักษะ



การเข้าถึง ได้แก่ (1) ภาครัฐควรกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการบริการสาธารณะภาครัฐ ให้รองรับความต้องการของผู้สูงอายุ (2) ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้สูงอายุในการใช้แอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐ โดยการจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาการใช้แอปพลิเคชัน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) หน่วยงานภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยี รวมถึงแอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (4) ภาครัฐควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าร่วมพัฒนา เพื่อการส่งเสริมจุดแข็งด้านความเร็วในการพัฒนา (5) ควรเสริมสร้างการเรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกันในของเขตงานที่ชัดเจน และมุ่งเน้นประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับเป็นหลัก

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการเสริมสร้างทักษะอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทักษะและความสามารถในการใช้งานอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเข้าใจ ทักษะการใช้ ทักษะการสร้าง และทักษะการเข้าถึง สอดคล้องกับแนวคิดของ นันธิดา ปวิวรรณ์ และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า การดำเนินการของรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลของการบริหารที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ทักษะ ด้วยการวางแผนเพื่อศึกษาสภาพความต้องการของผู้บริหาร จากนั้นปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการเข้าใจ (understand) ประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล 3) กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล 4) การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล 5) สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล 6) วางกลยุทธ์การให้บริการดิจิทัล 7) นำกลยุทธ์การให้บริการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ 8) สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล 9) พัฒนาแผนบริหารจัดการความต่อเนื่องการให้บริการแบบดิจิทัล 10) บริการเทคโนโลยีดิจิทัล 11) ยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง 12) บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการทำงานดิจิทัล และทักษะการใช้ (use) ประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ความสามารถด้านการควบคุมกำกับและปฏิบัติตามกฎหมาย 3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร 4) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล 5) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ 6) การใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ 7) การใช้เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ 8) ประสบการณ์ใช้งานดิจิทัลในการทำงาน 9) ใช้และตีความข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงาน 10) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน 11) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล แล้วให้ผู้บริหารสะท้อนผลโดยการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากที่ผ่านการอบรมเพื่อแสดงถึงทักษะการเข้าถึง (access) ประกอบด้วย 1) เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล 2) กำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาองค์กรดิจิทัล 3) ออกแบบองค์กรดิจิทัล 4) จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล 5) ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล 6) นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล 7) นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน 8) เก่งกระบวนการงาน





เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง 9) บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล 10) สนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แล้วดำเนินการประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัลเพื่อการทำงานซึ่งเป็นทักษะสร้าง (create) ประกอบด้วย 1) ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน 2) ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 3) ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 4) ผลิตชุดข้อมูลเพื่อให้บริการสาธารณะ 5) ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 6) ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ 7) ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกัน 8) ออกแบบนวัตกรรมบริการ 9) สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล 10) สร้างนวัตกรรมบริการได้และสำเร็จในระยะเวลาสั้นและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด 11) ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมบริการ 12) บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการทำงานดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัฒน์ เก็มกามาณ (2563) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ตามการจัดลำดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้ ด้านการสร้างสรรค์ ด้านความเข้าใจ ด้านการเข้าถึง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิดา ปฏิวรรณ และคณะ (2564) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้รูปแบบฯ มีการปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทักษะการเข้าถึง (Access) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะการเข้าใจ (Understand) ด้านทักษะการใช้ (Use) และด้านทักษะการสร้าง (Create) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อายุ และอาชีพ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ มัยพงษ์ และคณะ (2559) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเรียนรู้สื่อเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคหลอมรวมเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยสามารถอธิบายความมีอิทธิพลได้ร้อยละ 24.60

3. ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ในภาพรวม ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01





แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะให้มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา โนโซติ (2564) วิจัยเรื่อง ประสบการณ์และการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงวัย หลังเกษียณในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีผลต่อความเต็มใจใช้งานหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านอิทธิพลทางสังคม มีผลต่อความเต็มใจใช้งานหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภัทร เลิศภูริวงศ์ (2564) วิจัยเรื่อง ปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีทัศนคติ และอิทธิพลทางสังคม ทำนายความตั้งใจในการใช้งานแอปพลิเคชันโรงพยาบาลภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ประโยชน์และการรับรู้ความง่ายทำนายทัศนคติต่อการใช้งาน โดยมีอิทธิพลในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญตลอดจนทัศนคติต่อการใช้งานทำนายความตั้งใจในการใช้งานแอปพลิเคชันโรงพยาบาลภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญในเชิงบวก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา เชื้อประดิษฐ์ และคณะ (2563) วิจัยเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ประโยชน์การใช้งาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ในระดับสูงมาก การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ในระดับสูงมาก ทัศนคติที่มีต่อการใช้งานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ในระดับสูงมาก และความตั้งใจในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

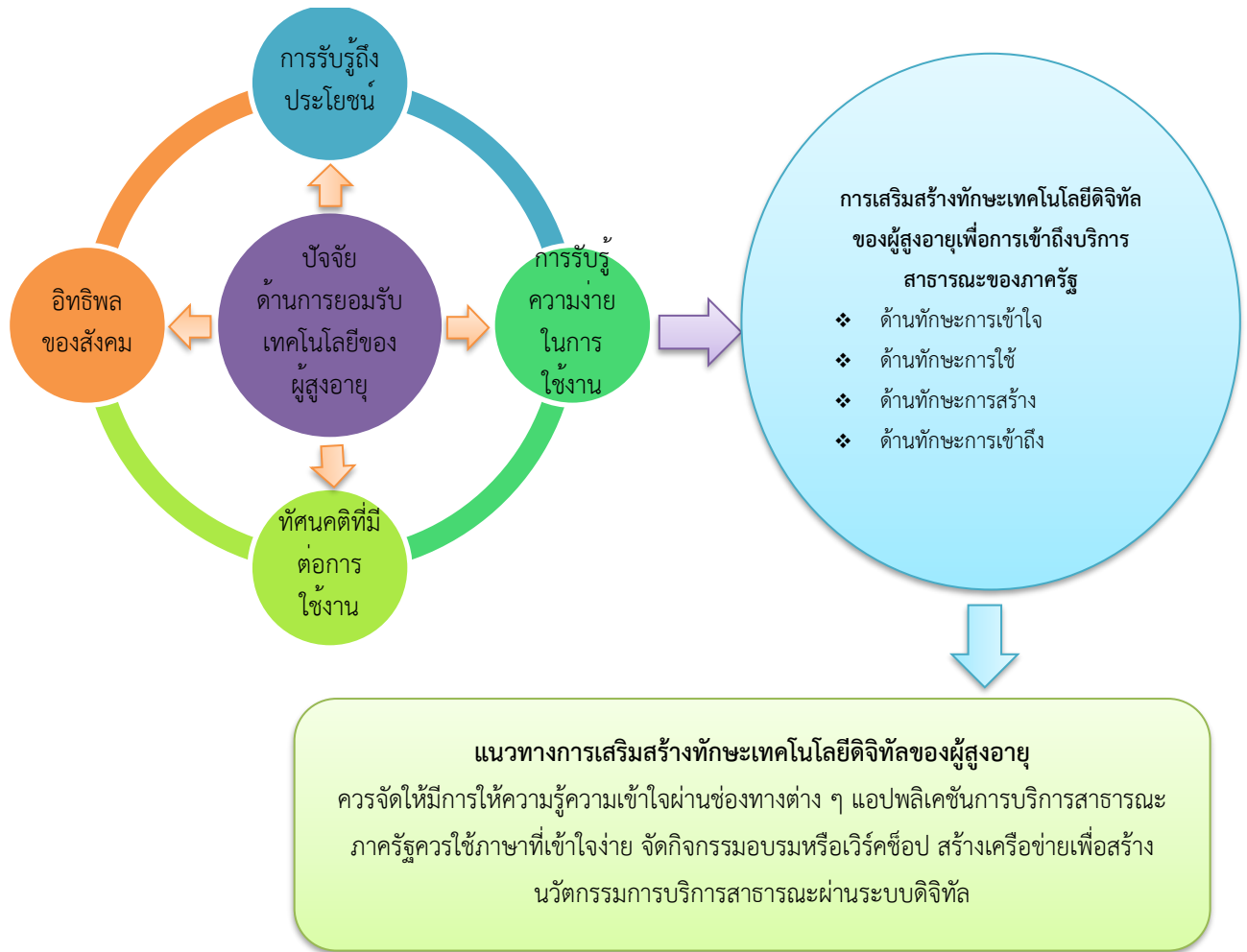
แนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านทักษะการเข้าใจ ได้แก่ (1) ควรจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุเห็นถึงความสำคัญในการเข้าถึง รู้เท่าทัน และใช้ประโยชน์จากแอปพลิเคชันของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุ (2) ควรยกระดับคุณภาพแอปพลิเคชันการให้บริการสาธารณะภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้สูงอายุที่เข้าใช้บริการ (3) ควรจัดตั้งกลุ่มหรือโครงการในชุมชนที่ให้การสนับสนุนและแนะนำผู้สูงอายุในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อนในวัยเดียวกัน ด้านทักษะการใช้ ได้แก่ (1) แอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐควรเน้นการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การแสดงขั้นตอนที่ชัดเจน และการให้โอกาสผู้สูงอายุในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้ช่วยคอยสนับสนุนและตอบคำถามอย่างเป็นมิตร (2) ควรส่งเสริมให้ชมรมผู้สูงอายุหรือหน่วยงานที่ดูแลผู้สูงอายุจัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์คช็อป เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้งานแอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐได้อย่างคล่องตัวขึ้น (3) ควรมีการพัฒนาแอปพลิเคชันการบริการสาธารณะจากภาครัฐให้ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนการเข้ารับบริการของผู้สูงอายุ ด้านทักษะการสร้าง ได้แก่ (1) ควรสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการสาธารณะผ่านระบบดิจิทัลให้สามารถรองรับความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม (2) ควรปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับความต้องการของผู้รับบริการและผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ควรพัฒนาแอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐ เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดการยอมรับ โดยต้องเรียงลำดับจากด้านประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ตามด้วยความง่ายในการใช้งาน แอปพลิเคชัน และความปลอดภัยของข้อมูล ตามลำดับ (4) ควรเพิ่มเติมกระบวนการสื่อสารก่อนการพัฒนาแอป



พลีเคชัน โดยจำเป็นต้องมีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแอปพลิเคชันรูปแบบ One Single Application ที่รวมบริการภาครัฐไว้ในแอปพลิเคชันเดียว เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกในการใช้งานของผู้สูงอายุ (5) หน่วยงานภาครัฐควรมีการพัฒนาคุณภาพในการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ โดยการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดงานของระบบให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย รวมทั้งกำหนดมาตรฐานในการกำหนดงบประมาณให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ด้านทักษะการเข้าถึง ได้แก่ (1) ภาครัฐควรกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการบริการสาธารณะภาครัฐให้รองรับความต้องการของผู้สูงอายุ (2) ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้สูงอายุในการใช้แอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐ โดยการจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาการใช้แอปพลิเคชัน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ (3) หน่วยงานภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยี รวมถึงแอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (4) ภาครัฐควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าร่วมพัฒนา เพื่อการส่งเสริมจุดแข็งด้านความรวดเร็วในการพัฒนา (5) ควรเสริมสร้างการเรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกันในของเขตงานที่ชัดเจน และมุ่งเน้นประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมัตต์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์ และคณะ (2563) วิจัยเรื่อง การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความสุขของผู้สูงวัย ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขจากการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงวัย ประกอบด้วย (1.1) การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความสุขของผู้สูงวัย พบว่า ผู้สูงวัยมีฮาร์ดแวร์ที่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้ตามจุดมุ่งหมาย โดยใช้งานแอปพลิเคชันเพื่อสร้างความสุข ความบันเทิงให้ตนเอง และสามารถใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้สะดวกและรวดเร็ว เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต (1.2) การยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้สูงวัยมีการใช้งานและยอมรับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยรับรู้ถึงความง่ายของการดำเนินชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนรวดเร็ว มีความสะดวกในการใช้งาน สามารถใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา และผู้สูงวัยยังได้รับรู้ถึงความมั่นคงปลอดภัยที่เกิดขึ้นจากการใช้งาน (2) ประเด็นด้านความสุขของผู้สูงวัย พบว่า ผู้สูงวัยส่วนมากมีความสุขจากการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับด้านการรับรู้ข้อมูลในการดูแลช่วยเหลือตนเองได้จากเทคโนโลยีดิจิทัล และดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย พบว่า ความสุขของผู้สูงวัยมาจากสมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน ตลอดจนความรู้สึกตนเองมีความมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

### สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัยได้ทราบถึง 1) การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการเสริมสร้างทักษะอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อายุ และอาชีพ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ในภาพรวม ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขต



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ควรจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์คช็อป สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริการสาธารณะผ่านระบบดิจิทัล และกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการบริการสาธารณะภาครัฐให้รองรับความต้องการของผู้สูงอายุ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการเสริมสร้างทักษะอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ควรมีการสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ 2) ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ 3) ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อรับบริการสาธารณะจากภาครัฐที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ 4) ควรมีการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุตระหนักถึงการรับบริการจากภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล โดยการศึกษาและทดลองใช้ระบบดิจิทัลที่ภาครัฐเปิดให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าถึงการบริการสาธารณะจากภาครัฐได้อย่างสะดวก 1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อายุ และอาชีพ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรการวางแผนกลยุทธ์และให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 บาท ขึ้นไป และมีอาชีพเกษตรกรกรรม ในการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของผู้สูงอายุ 1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ในภาพรวม ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการประยุกต์ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ในการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีประสิทธิผลและได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 1.4 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ พบว่า ควรจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันการบริการสาธารณะภาครัฐควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์คช็อป



สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการสาธารณะผ่านระบบดิจิทัล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ จัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่าง ๆ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดทำแอปพลิเคชันการบริการ สาธารณะภาครัฐ จัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์คช็อป สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการสาธารณะผ่าน ระบบดิจิทัล และกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการบริการสาธารณะภาครัฐให้รองรับความต้องการของผู้สูงอายุให้มีความชัดเจน 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ ปัจจัยด้านการ ยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้ งาน และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ส่งผลต่อการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึง บริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ สำคัญ คือ ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านอิทธิพลของสังคม ด้านการ รับรู้ความง่ายในการใช้งาน และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การเสริมสร้างทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ บางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยควรให้ความสำคัญกับ ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 บาท ขึ้นไป และมีอาชีพเกษตรกรกรรม สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัย ในประเด็นเกี่ยวกับ 1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มผู้สูงอายุของแต่ละอำเภอในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ เพื่อสามารถ นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง แก้ไขปัญหาของการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการ สาธารณะของภาครัฐ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้อย่างตรงจุด 2) ควรศึกษาแนวคิดการจัดบริการสาธารณะ ภายใต้นโยบายอื่นๆของรัฐบาล เช่น คุณภาพการให้บริการภาครัฐ PMQA ระบบราชการ 4.0 เพื่อนำข้อมูลมา บูรณาการร่วมกันเป็นแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการ สาธารณะของภาครัฐได้อย่างเหมาะสมกับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในยุคดิจิทัล

## บรรณานุกรม

- เจนจิรา เชื้อประดิษฐ์ และคณะ. (2563). การยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุใน กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2(2), 1-17.
- นวพัฒน์ เก้มกาแมน. (2563). แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทิดา ปฎิวรณ์ และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(5), 1927-1939.
- บัณฑิตา โนโซติ. (2564). ประสบการณ์และการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงวัยหลังเกษียณในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีผลต่อความเต็มใจใช้งานหนังสืออิเล็กทรอนิกส์. ใน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรมัตต์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์ และคณะ. (2563). การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความสุขของผู้สูงวัย. ใน รายงานการวิจัย. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พนม คลี่ฉายา. (2564). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุและข้อเสนอเพื่อการเสริมสร้างภาวะพลัดพลังและ ผลิตภาพของผู้สูงอายุไทย. วารสารนิเทศศาสตร์, 39(2), 56-78.





- วิภัทร เลิศภูริวงศ์. (2564). ปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยี ทักษะคนติ และอิทธิพลทางสังคม ทำนายความตั้งใจในการใช้งานแอปพลิเคชันโรงพยาบาลภาครัฐ. ใน (วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิธร สุขบท. (2565). วิจัยเผย ผู้สูงวัย 44% ถูกหลอกบนเฟซบุ๊ก เตือนอย่าหลงเชื่อโฆษณาออนไลน์. เรียกใช้เมื่อ 14 กรกฎาคม 2567 จาก <https://theactive.net/news/marginalpeople-20220410-2/>.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2562). รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายทอง. (2567). รายงานข้อมูลงานสวัสดิการชุมชน ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2567. ประจวบคีรีขันธ์: องค์การบริหารส่วนตำบลทรายทอง.
- อรรถพล สาธิตคณิตกุล. (2558). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีย์ มัยงพงษ์ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเรียนรู้สื่อเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคหลอมรวมเทคโนโลยี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- Khvorostianov, N. (2016). Thanks to the Internet, We Remain a Family: ICT Domestication by Elderly Immigrants and their Families in Israel. *Journal of Family Communication*, 16(4), 355-368.
- Likert, R. (1976). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley and Son.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ  
ของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน \*

CONFIDENCE OF THE PEOPLE OF TRAT PROVINCE IN THE ECONOMIC OPERATIONS  
OF THE GOVERNMENT, MR. SRETTHA THAVISIN

รัตนันท์ มั่นคง

Rattananan Munkong

ขวัญเรือน ภาดัวง

Kwanruen Phaoduang

จํารงค์ดี เพชรเลิศอนันต์

Thamrongsak Petchlertanan

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต, ประเทศไทย

Political Science, Rangsit University, Thailand

E-mail: rattananan.m65@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน โดยการใช้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถามครอบคลุมทั้ง 7 อำเภอของจังหวัดตราด รวมประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านนโยบายเร่งด่วน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.97 ด้านนโยบายเศรษฐกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.88 และ ด้านเศรษฐกิจการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.09 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนในจังหวัดตราดที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความเชื่อมั่น, เศรษฐกิจ, รัฐบาล, เศรษฐา ทวีสิน, จังหวัดตราด



## Abstract

The research titled “Public Confidence in the Economic Policies of Prime Minister Srettha Thavisin’s Government: A Case Study of Trat Province” aims to: 1) examine the public confidence in Trat Province regarding the economic policies of Prime Minister Srettha Thavisin’s government, and 2) to compare the effects of personal factors on public confidence in Trat Province towards the government’s economic policies. This study employs a quantitative research design using a survey research method. Data were collected through questionnaires from a sample population of 400 individuals. According to the research, public confidence in Trat Province regarding the economic performance of Prime Minister Srettha Thavisin’s government is at a moderate level overall. Confidence in urgent policy measures had an average score of 2.97. Confidence in economic policies averaged at 2.88. Confidence in agricultural economic initiatives averaged at 3.09. The hypothesis testing results indicate that people in Trat Province with differing gender, age, education levels, occupations, and monthly income levels have statistically significant differences in overall confidence toward the economic performance of Prime Minister Srettha Thavisin’s government at the 0.05 significance level.

**Keywords:** Confidence, Economy, Government, Srettha Thavisin, Trat Province

## บทนำ

การรัฐประหารที่เกิดขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2557 ส่งผลให้ประเทศไทยอยู่ภายใต้การปกครองและการบริหารโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่เป็นทั้งหัวหน้าคณะรัฐประหารและเป็นนายกรัฐมนตรีในเวลาต่อมา รวมเป็นเวลาถึง 9 ปี ปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการทำรัฐประหารและรัฐบาลพลเอกประยุทธ์นั้นมีหลากหลายด้าน เช่น ปัญหาการชะงักงันทางเศรษฐกิจ ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาประเทศ ปัญหารัฐธรรมนูญ ปัญหาสิทธิมนุษยชน ปัญหาทักษิณและผู้ต้องขังทางการเมือง เป็นต้น

ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีขึ้นเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 แม้ว่าพรรคก้าวไกลได้จำนวนเสียงสนับสนุนจากประชาชนเป็นพรรคอันดับที่หนึ่งมากถึง 14.43 ล้านเสียง และได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งแบบเขตและบัญชีรายชื่อมากที่สุดรวม 151 คน มากกว่าพรรคเพื่อไทย พรรคภูมิใจไทย พรรคพลังประชารัฐ พรรครวมไทยสร้างชาติ พรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทยพัฒนาที่เหลืออีก 11 พรรคเป็นพรรคที่ได้ สส. น้อยกว่า 10 คน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566) อย่างไรก็ตาม พรรคก้าวไกลไม่สามารถทำให้นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ หัวหน้าพรรค ได้เป็นนายกรัฐมนตรีและพรรคได้เป็น แกนนำจัดตั้งรัฐบาลเข้าไปทำหน้าที่บริหารประเทศได้สำเร็จ ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 272 ได้กำหนดให้สมาชิกวุฒิสภาทั้ง 250 คนที่มาจากการแต่งตั้งโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มีอำนาจร่วมลงมติเลือกนายกรัฐมนตรีด้วยหาได้เป็นอำนาจหน้าที่เฉพาะของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยสมาชิกวุฒิสภาเกือบทั้งหมดไม่สนับสนุนนายพิธา ในการลงมติเลือกนายกรัฐมนตรีทั้งสองครั้ง ทำให้คะแนนเสียงสมาชิกวุฒิสภาไม่เกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด หรือ 376 เสียง จาก 700 เสียง (รัฐสภา มี สส. 500 คน สว. 250 คน) (ไทยพีบีเอส, 2566) ทำให้พรรคเพื่อไทยซึ่งเป็นพรรคที่มี สส. อันดับที่สองได้ชิงเป็นแกนนำจัดตั้งรัฐบาลโดยหันไปจับมือกับพรรคร่วมรัฐบาลเดิมสมัยพลเอก



ประยุทธ์ ซึ่งพรรคเพื่อไทยได้หาเสียงไว้ว่าจะไม่ยอมร่วมมือกับพรรคเหล่านั้นจัดตั้งรัฐบาล ทั้งนี้พรรคเพื่อไทยได้เสนอชื่อนายเศรษฐา ทวีสิน ซึ่งเป็นหนึ่งในสามรายชื่อที่พรรคเพื่อไทยเสนอชื่อไว้ให้รัฐสภาพิจารณาเพื่อเป็นนายกรัฐมนตรีในคราวเลือกตั้งทั่วไป

การลงมติเลือกนายกรัฐมนตรีครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2566 นายเศรษฐา ทวีสิน พรรคเพื่อไทย ได้รับความเห็นชอบให้เป็นนายกรัฐมนตรีจากที่ประชุมรัฐสภา รวม 482 เสียง ไม่เห็นชอบ 165 เสียง งดออกเสียง 81 คน ไม่มาประชุม 20 คน ทั้งนี้เสียงของ สว. สนับสนุนนั้นมีมากถึง 152 คน (The standard team, 2566) วันที่ 23 สิงหาคม นายเศรษฐา ทวีสิน จึงได้รับการแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีคนที่ 30 ของประเทศไทย โดยนายเศรษฐาให้สัมภาษณ์ถึงเป้าหมายการบริหารประเทศในยุครัฐบาลใหม่นี้ว่า คือ “4 ปีแห่งความเปลี่ยนแปลง” และจะเป็น “นายกฯ ที่ไม่รู้จักคำว่าเหน็ดเหนื่อย” (BBC News ไทย, 2566)

รัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน เป็นรัฐบาลผสมระหว่างพรรคเพื่อไทยร่วมกับอีก 11 พรรคการเมือง ได้แก่ พรรคภูมิใจไทย 71 ที่นั่ง พรรคพลังประชารัฐ 40 ที่นั่ง พรรคชาติไทยพัฒนา 10 ที่นั่ง พรรคเพื่อไทย 141 ที่นั่ง พรรคประชาชาติ 9 ที่นั่ง พรรคชาติไทยพัฒนา 16 ที่นั่ง พรรคชาติพัฒนา 2 ที่นั่ง พรรคเสรีรวมไทย พรรคท้องถิ่นไทย และพรรคพลังสังคมใหม่ พรรคละ 1 ที่นั่ง ดังนั้นจำนวนกระทรวงที่แต่ละพรรคจะได้รับผิดชอบ จำนวนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง จึงได้รับการจัดสรรผ่านระบบอัตราส่วนจากจำนวน สส. ที่แต่ละพรรคมีอยู่ โดยการจัดตั้งรัฐบาลได้ชูประเด็นไม่แก้ไขกฎหมายอาญามาตรา 112 ซึ่งเป็นปัญหาทางการเมืองที่สำคัญของประเทศ แต่จะเน้นแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ (ไทยรัฐออนไลน์, 2566)

นายเศรษฐาได้แถลงนโยบายรัฐบาลต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566 โดยมีนโยบายเร่งด่วนทั้งหมด 5 นโยบาย ได้แก่ 1. เติมน้ำมัน 1 หมื่นบาทผ่านดิจิทัลวอลเล็ต 2. แก้ปัญหาหนี้สิน 3. ลดภาระค่าใช้จ่ายและปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านพลังงาน 4. ผลักดันการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว และ 5. แก้ปัญหาความเห็นที่แตกต่างในรัฐธรรมนูญ (The standard team, 2566) จากนโยบายเร่งด่วนจะเห็นว่านายเศรษฐาให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจมากกว่าที่จะมุ่งแก้ไขโครงสร้างระบบต่าง ๆ ของประเทศ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ของพรรคเพื่อไทย

นายเศรษฐาได้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในบริบทความผกผันสลับชั่วคราวทางการเมืองที่พรรครัฐบาลเก่ากลับมาเป็นพรรคร่วมรัฐบาลอีกครั้ง แต่พรรคก้าวไกลที่เคยหวังกันว่าจะเป็นพรรคร่วมรัฐบาลกับถูกกีดกันให้ไปเป็นพรรคฝ่ายค้าน เนชั่นโพล (Nation Poll) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเรื่อง “ความเชื่อมั่นในการบริหารงานของรัฐบาลหลังแถลงนโยบาย 2566” ผลการสำรวจความเชื่อมั่นต่อรัฐบาลนายเศรษฐาในการบริหารประเทศ พบว่าประชาชนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.89) (สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา, 2566) ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาในประเด็นความเชื่อมั่นต่อรัฐบาลนายเศรษฐานี้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นโดยเลือกที่จะศึกษาประชากรตัวอย่างในจังหวัดตราด ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก เป็นทั้งเมืองท่องเที่ยว เมืองเกษตรกรรมและการประมง ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และผลไม้ เช่นทุเรียน มังคุด เงาะ สับปะรด อาหารทะเล เช่น หอยนางรม หอยแมลงภู่ กุ้งกุลาดำ โดยกุ้งขาวมีปริมาณการผลิตและมูลค่าผลผลิตสูงสุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) ทั้งจังหวัดตราดยังเป็นจังหวัดชายแดนด้านตะวันออกที่ติดกับประเทศกัมพูชาทั้งทางบกและทางทะเล มีตลาดการค้าชายแดนอันเป็นเสมือนประตูเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยว การลงทุนและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ โดยตราดได้รับการวางแผนให้เป็นหนึ่งในจังหวัดเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษด้วย (ประชาชาติ, 2566)



การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล โดยมากจะศึกษาในลักษณะของการทำโพล (poll) โดยสำนักข่าวหรือสำนักโพล และศึกษาระดับประเทศไม่ได้เจาะจงที่จังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง แต่งานวิจัยนี้มีความแตกต่างในการอธิบายว่าระดับความเชื่อมั่นส่งผลอย่างไรในทางการเมืองและงานวิจัยนี้มีความคาดหวังว่าอาจจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ปรับเชิงยุทธศาสตร์และยุทธวิธีในการบริหารประเทศของรัฐบาลอื่น ๆ ต่อไป เพื่อตอบโจทย์ต่อเป้าหมายของรัฐบาลที่มุ่งหมายให้เป็นยุคสมัยแห่งความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในหลากหลายด้านของสังคมไทย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

#### กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ ประชากรในจังหวัดตราด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 227,808 คน โดยจะคัดเลือกเฉพาะจำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง) เพื่อนำไปใช้เป็นประชากรศึกษา จำนวน 174,959 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้มาจากจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดตราด ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 มีสูตร ดังนี้

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

โดย  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$n = \frac{174,959}{1 + 174,959 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{174,959}{1 + 437.40}$$

$$n = 399.0875$$

$$n \approx 400$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าว ได้เท่ากับ 399.09 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม 400 ชุด ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายในการแจก



แบบสอบถาม ซึ่งเก็บข้อมูลครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 7 อำเภอของจังหวัดตราด แบ่งเป็นอำเภอเมือง 60 ชุด เขาสมิง 60 ชุด แหลมงอบ 60 ชุด เกาะช้าง 50 ชุด บ่อไร่ 70 ชุด คลองใหญ่ 50 ชุด และเกาะกูด 50 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการสร้างข้อคำถามให้เหมาะสม และสอดคล้องกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ (ต่อเดือน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานของรัฐบาลนาย เศรษฐา ทวีสิน โดยแบ่งออก 3 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายเร่งด่วน 2) ด้านนโยบายเศรษฐกิจ และ 3) ด้านเศรษฐกิจ การเกษตร โดยมีระดับความคิดเห็นแยกเป็นระดับ ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ให้ระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง เกณฑ์ความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง เกณฑ์ความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง เกณฑ์ความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง เกณฑ์ความเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง เกณฑ์ความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามไปให้ประชาชนในจังหวัดตราด จำนวน 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนามด้วยตนเองระหว่างวันที่ 17 - 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบจำนวน ความถูกต้อง และความสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่า ร้อยละ (Percentage)

2. อธิบายระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล - นายเศรษฐา ทวีสิน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) คือ One-Way ANOVA (F-test) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ (ต่อเดือน) พร้อมทั้งทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งจำแนกรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ด้านเพศ: ประชาชนในจังหวัดตราดที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 และเป็นเพศทางเลือก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

ด้านอายุ: ประชาชนในจังหวัดตราดที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18 - 27 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.50 รองลงมาคืออายุระหว่าง 28 - 44 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 อายุระหว่าง 45 - 59 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา: ประชาชนในจังหวัดตราดที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 และประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ด้านอาชีพ: ประชาชนในจังหวัดตราดที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 รองลงมาคือรับจ้างทั่วไป/ผู้ใช้แรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ข้าราชการ/พนักงานรัฐ/รัฐวิสาหกิจ และ นักเรียน/นักศึกษา มีจำนวนเท่ากันกลุ่มละ 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 พ่อบ้าน/แม่บ้าน/เกษียณอายุ/ว่างงาน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 พนักงานเอกชน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และอาชีพอื่น ๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

### 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล นายเศรษฐา ทวีสิน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสินโดยภาพรวม

ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อ				
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
นายเศรษฐา ทวีสิน				
ด้านนโยบายเร่งด่วน	2.97	0.70	ปานกลาง	2
ด้านนโยบายเศรษฐกิจ	2.88	0.69	ปานกลาง	3
ด้านเศรษฐกิจการเกษตร	3.09	0.69	ปานกลาง	1
<b>รวม</b>	<b>2.98</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>	





จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98, SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจการเกษตร ( $\bar{X} = 3.09, SD = 0.69$ ) รองลงมา คือ ด้านนโยบายเร่งด่วน ( $\bar{X} = 2.97, SD = 0.70$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 2.88, SD = 0.69$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านนโยบายเร่งด่วน

ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านนโยบายเร่งด่วน				
เศรษฐกิจของรัฐบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
นายเศรษฐา ทวีสิน ด้านนโยบายเร่งด่วน				
1. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะแก้ไขปัญหาหนี้สินในภาคครัวเรือน ได้ในระดับใด	3.41	1.22	มาก	1
2. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะช่วยลดรายจ่ายด้านพลังงาน (ก๊าซ น้ำมัน) ได้ในระดับใด	3.33	1.22	ปานกลาง	2
3. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะส่งเสริมให้ประเทศมีรายได้มากขึ้นจากภาคการท่องเที่ยว ได้ในระดับใด	3.28	1.29	ปานกลาง	3
4. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะดำเนินการแจกเงินดิจิทัล 10,000 บาท ภายในปี 2567 ได้ในระดับใด	1.85	1.12	น้อย	4
รวม	2.97	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านนโยบายเร่งด่วน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97, SD = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะแก้ไขปัญหาหนี้สินในภาคครัวเรือน ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 3.41, SD = 1.22$ ) รองลงมา คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะช่วยลดรายจ่ายด้านพลังงาน (ก๊าซ น้ำมัน) ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 3.33, SD = 1.22$ ) “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะส่งเสริมให้ประเทศมีรายได้มากขึ้นจากภาคการท่องเที่ยว ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 3.28, SD = 1.29$ ) และน้อยที่สุด คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะดำเนินการแจกเงินดิจิทัล 10,000 บาท ภายในปี 2567 ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 1.85, SD = 1.12$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านนโยบายเศรษฐกิจ

ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล				
นโยบายเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
5. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของคนในประเทศ ได้ในระดับใด	3.21	1.20	ปานกลาง	1
6. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำให้ได้ 400 บาทต่อวันภายในปี 2567 ได้ในระดับใด	2.72	1.04	ปานกลาง	3
7. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะผลักดันสร้างแลนด์บริดจ์ ชุมพร-ระนอง ได้ในระดับใด	2.67	1.29	ปานกลาง	4
8. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะสร้างเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนจังหวัดตราดให้เป็นจริง ได้ในระดับใด	2.91	1.25	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>2.88</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านนโยบายเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ,  $SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของคนในประเทศ ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 3.21$ ,  $SD = 1.20$ ) รองลงมา คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะสร้างเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนจังหวัดตราดให้เป็นจริง ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 2.91$ ,  $SD = 1.25$ ) “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำให้ได้ 400 บาทต่อวันภายในปี 2567 ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 2.72$ ,  $SD = 1.04$ ) และน้อยที่สุด คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะผลักดันสร้างแลนด์บริดจ์ ชุมพร-ระนอง ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 2.67$ ,  $SD = 1.29$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านเศรษฐกิจการเกษตร

ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านเศรษฐกิจการเกษตร				
การเกษตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
9. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะช่วยให้ราคาผลไม้ (ทุเรียน เงาะ มังคุด สับปะรด) ดีมากขึ้น ได้ในระดับใด	3.04	1.14	ปานกลาง	3
10. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะช่วยให้ราคา ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ดีมากขึ้น ได้ในระดับใด	3.08	1.31	ปานกลาง	2
11. ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะแก้ไขปัญหาการประมงทะเล ช่วยลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ได้ในระดับใด	3.15	1.10	ปานกลาง	1
<b>รวม</b>	<b>3.09</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ด้านเศรษฐกิจการเกษตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะแก้ไขปัญหาการประมงทะเล ช่วยลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 1.10$ ) รองลงมา คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะช่วยให้ราคา ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ดีมากขึ้น ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 3.08$ ,  $SD = 1.31$ ) และน้อยที่สุด คือ “ท่านเชื่อมั่นว่า รัฐบาลนี้จะช่วยให้ราคาผลไม้ (ทุเรียน เงาะ มังคุด สับปะรด) ดีมากขึ้น ได้ในระดับใด” ( $\bar{X} = 3.04$ ,  $SD = 1.14$ ) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 ประชาชนจังหวัดตราดที่มีเพศต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนจังหวัดตราดที่มีเพศต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในด้านนโยบายเร่งด่วน ด้านนโยบายเศรษฐกิจ และด้านเศรษฐกิจการเกษตรไม่แตกต่างกัน

3.2 ประชาชนจังหวัดตราดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .000) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนจังหวัดตราดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในด้านนโยบายเร่งด่วน ด้านนโยบายเศรษฐกิจ และด้านเศรษฐกิจการเกษตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .000, .000 และ .000)

3.3 ประชาชนจังหวัดตราดที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .001) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนจังหวัดตราดที่มีอาชีพต่างกันมีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในด้านนโยบายเร่งด่วน และด้านนโยบายเศรษฐกิจ (Sig. = .012 และ .002) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประชาชนจังหวัดตราดที่มีอาชีพต่างกันมีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในด้านเศรษฐกิจการเกษตรไม่แตกต่างกัน

3.4 ประชาชนจังหวัดตราดที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .000) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนจังหวัดตราดที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความเชื่อมั่นของประชาชนจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในด้านนโยบายเร่งด่วน ด้านนโยบายเศรษฐกิจ และด้านเศรษฐกิจการเกษตร (Sig. = .000, .000 และ .007) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## อภิปรายผลการวิจัย

1. โดยในคำถามข้อแรก พบว่า ประชาชนในจังหวัดตราดมีระดับความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ) เป็นระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางน้อย และหากแยกอภิปรายเป็นรายด้านแล้ว จะพบว่าคะแนนความเชื่อมั่นในแต่ละด้านอยู่เพียงแค่ระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางน้อยอีกเช่นกัน ซึ่งอาจจะไม่เป็นผลดีต่อการบริหารประเทศ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนมีผลต่อความเชื่อมั่นในการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยเรื่องอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกัน มีระดับความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน แตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การที่ประชาชนในจังหวัดตราดมีความเชื่อมั่นต่อรัฐบาลเศรษฐา ทวีสินอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางน้อยนั้น อาจจะสัมพันธ์กับการเลือกตั้งทั้งสองครั้งที่ผ่านมา พ.ศ.2562 และ พ.ศ.2566 ที่ผู้สมัครจากพรรคอนาคตใหม่ ก้าวไกล ได้รับเลือกตั้งแทนอดีต สส. คนเดิมจากพรรคประชาธิปัตย์ที่ครองตำแหน่งต่อเนื่องมาก่อนหน้ารวมสี่สมัยติดต่อกัน ส่วนพรรคเพื่อไทยนั้นยังไม่เคยได้รับชัยชนะในการเลือกตั้ง สส. ของจังหวัดนี้ ดังนั้น ประชาชนตราดจึงอาจไม่นิยมในนโยบายและไม่เชื่อมั่นต่อพรรคเพื่อไทยเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และยังเมื่อพรรคเพื่อไทยไม่กระทำตามที่หาเสียงโดยไปจัดตั้งรัฐบาลกับพรรคร่วมรัฐบาลเดิม จึงทำให้ความเชื่อมั่นในการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐานี้ขึ้นอยู่กับระดับปานกลาง แม้ว่าพรรคเพื่อไทยจะโปรโมทภาพลักษณ์ว่าจุดเด่นสำคัญของพรรคคือการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจก็ตาม

ยิ่งไปกว่านั้น ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับเนชั่นโพล ที่ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเรื่อง “ความเชื่อมั่นในการบริหารงานของรัฐบาลหลังแถลงนโยบาย 2566” ผลการสำรวจพบว่า ความเชื่อมั่นต่อรัฐบาลนายกรัฐมนตรื เศรษฐา ทวีสิน ในการบริหารประเทศ พบว่า ประชาชนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.89) นอกจากนี้พบว่า ผลการสำรวจยังสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับ ประชาไท (2567) อารังศักดิ์ เพชรเลิศอนันต์ ที่ได้ทำการเก็บข้อมูลทั้งประเทศในประเด็น “เงินดิจิทัล 10,000 บาท” ที่มีข้อคำถามว่า “ท่านคิดว่าคนไทยจะได้เงินดิจิทัล 10,000 บาทจากรัฐบาลนี้หรือไม่ ภายในปีนี้ (2567)” ผลการวิจัยพบว่า คนไทยคิดว่าจะได้เงินดิจิทัล 10,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 43.76) และในข้อคำถามว่า “ท่านพึงพอใจการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ในระดับใด” ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมพึงพอใจในระดับปานกลาง (ร้อยละ 39.74)

## สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนในจังหวัดตราดต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณารายด้านมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ มีค่าระดับความเชื่อมั่นของประชาชนเพียงระดับปานกลางค่อนข้างไปทางน้อย ในขณะที่เมื่อพิจารณาระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีเพศต่างกันกลับพบว่า ระดับความเชื่อมั่นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงลงไป



กลับพบว่า ทั้งเรื่องอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ (ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเชื่อมั่นของประชาชน จากผลการศึกษานำไปสู่การวิเคราะห์เชิงลึกและการแก้ไขเบื้องต้น กล่าวคือ ในความเป็นจริงแล้วความเชื่อมั่นที่ประชาชนมีให้แก่ผู้นำประเทศในระดับที่ค่อนข้างน้อย อาจมีที่มาจากหลายประเด็น แต่เรื่องสำคัญคือ การเลือกตั้งทั่วไปในพ.ศ. 2566 ที่คะแนนเสียงของประชาชนให้กับพรรคก้าวไกล เรื่องสำคัญรองลงมาคือ ผู้ที่ได้รับตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไม่ได้อยู่ในแวดวงการเมือง หรือเคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่สำคัญ ๆ ดังนั้น จึงอาจส่งผลกระทบต่อระดับความเชื่อมั่นที่ได้อธิบายไว้ในงานวิจัยนี้ รวมถึงสอดคล้องกับสวนดุสิตโพล ที่สำรวจความคิดเห็นของประชาชนว่ามีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของรัฐบาลเศรษฐาอย่างน้อยเพียงใด โดยประชาชนได้ตอบว่า “ไม่ค่อยเชื่อมั่น” (63.73%) (ไทยพีบีเอส, 2567) การรับมือปัญหาที่ประชาชนไม่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำนั้น อาจจะไม่สามารถแก้ไขได้โดยง่าย รัฐบาลจำเป็นต้องพิสูจน์ผ่านการดำเนินงานหรือการจัดทำนโยบายที่เห็นเป็นที่ประจักษ์โดยเร็ว อาจจะมีเริ่มจากนโยบายที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ในทันที หรือการออกคำสั่งที่ปลดล็อคปัญหาในสังคม เช่น ในบางรัฐบาลมีคำสั่งปรับและเปลี่ยนบริการรถรับส่งสาธารณะที่เป็นปัญหาแก่ผู้ใช้บริการขนส่งสาธารณะ การที่รัฐบาลมีมาตรการที่เร่งด่วนและเป็นรูปธรรมมีผลต่อการเรียกความเชื่อมั่นจากประชาชนกลับคืนมา นอกจากนั้นแล้วระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล ยังสะท้อนความห่างเหินและความไม่ยืดหยุ่นกันระหว่างรัฐบาลกับประชาชนอีกด้วย รัฐบาลจำเป็นต้องสื่อสารกับประชาชนอยู่เสมอเพื่อดูทิศทางความต้องการของประชาชนและขณะเดียวกันเพื่ออธิบายความคืบหน้าของนโยบายหรืองานที่รัฐบาลกำลังดำเนินการ

## บรรณานุกรม

- ไทยพีบีเอส. (2566). พลโทวตนา ยก: "พิธา" ไม่ผ่านรอบแรก. เรียกใช้เมื่อ 25 มีนาคม 2567 จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/329642>
- ไทยพีบีเอส. (2567). การเมืองไทยแย่งลง “ดุสิตโพล” เผย คนไม่เชื่อมั่นรัฐบาลเศรษฐา. เรียกใช้เมื่อ 30 สิงหาคม 2567 จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/342967>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2566). เพื่อไทยรวม 11 พรรค 314 เสียง “เศรษฐา” นายกฯ เคลียร์แบ่งเค้ก รมต.ลงตัว. เรียกใช้เมื่อ 25 มีนาคม 2567 จาก <https://www.thairath.co.th/news/politic/2719013>
- ประชาชาติ. (2566). 7 ปี เขตเศรษฐกิจตราดนิ่งสนิท บริบทเปลี่ยน-จีรัฐดันแผนลงทุน. เรียกใช้เมื่อ 3 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.prachachat.net/local-economy/news-1396214>
- ประชาไท. (2567). 'ธำรงค์ศักดิ์' เผยผลสำรวจจาก 4,310 คน เชื่อว่าจะไม่ได้เงินดิจิทัล 10,000 บาทภายในปีนี้สูงถึง 43.76%. เรียกใช้เมื่อ 3 พฤษภาคม 2567 จาก <https://prachatai.com/journal /2024/04/109026>
- สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา. (2566). ความเชื่อมั่นในการบริหารงานของรัฐบาลหลังแถลงนโยบาย 2566. เรียกใช้เมื่อ 20 ตุลาคม 2566 จาก <https://image.posttoday.com/media/>
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). ข้อมูลสถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหชัยบล็อกและการพิมพ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). ข้อมูลพีชเศรษฐกิจสำคัญปี 2561 -2566. เรียกใช้เมื่อ 25 สิงหาคม 2567 จาก [https://trat.gdcatalog.go.th/pl/dataset/dataset\\_10\\_02/resource/7378ea1f-3e15-](https://trat.gdcatalog.go.th/pl/dataset/dataset_10_02/resource/7378ea1f-3e15-)



BBC News ไทย. (2566). นายกฯ คนที่ 30: เศรษฐา ทวีสิน รับพระราชโองการ ประกาศ “4 ปีแห่งความเปลี่ยนแปลง. เรียกใช้เมื่อ 25 มีนาคม 2567 จาก <https://www.bbc.com/thai/articles/cd13exexjkpo>

The standard team. (2566). เปิด 5 นโยบายเร่งด่วนที่รัฐบาลเศรษฐาแถลงต่อรัฐสภา. เรียกใช้เมื่อ 29 มีนาคม 2567 จาก <https://thestandard.co/parliament-policy-110966/>



การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมกง  
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์\*

ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE OF THONG  
MONGKHON SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BANG  
SAPHAN DISTRICT, PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

ประชุม หอมแดง

Prachum Homdang

เพชร สารต์เงิน

Phachara Sartngern

คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประเทศไทย  
Faculty of Public Administration and Social Sciences, Stamford International University, Thailand  
E-mail: prachum2520@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลทองมกง 2) ศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมกง 3) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงาน 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมกง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมกง จำนวน 390 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ความแปรปรวนทางเดียว การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมกง อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมีการวางแผนงานการดำเนินงานจากปัญหาของประชาชน จัดองค์กรตามสายการบังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามการสั่งการของผู้บริหาร มีการประสานงานที่ดี กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

**คำสำคัญ:** การบริหารงาน, หลักธรรมาภิบาล, องค์การบริหารส่วนตำบล



## Abstract

This study employed a mixed-methods approach to 1) study the level of administration of Thong Mongkol sub-district Administrative Organization, 2) study the differences between personal characteristics that have opinions towards the administration of Thong Mongkol sub-district Administrative Organization, 3) study the causal relationship between good governance and administration, and 4) study the guideline for developing the administration based on the principle of good governance of Thong Mongkol sub-district Administrative Organization. The sample consisted of 390 people living in Thong Mongkol sub-district Administrative Organization and 8 key informants. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way variance, multiple regression, and content analysis. The results of the study found that 1) the administration of Thong Mongkol sub-district Administrative Organization was at a high level. 2) Different personal characteristics, including age, education level, occupation, and marital status, had different opinions towards the administration at the 0.05 significance level. 3) The principle of good governance, in terms of the principle of value for money, had a causal relationship with the administration at the 0.001 significance level, as did the rule of law, the principle of participation, and the principle of responsibility. Morality and transparency also exhibited a significant cause-and-effect relationship with management at the 0.01 level. There is a cause-and-effect relationship with management at a significance level of 0.05. And 4) Guidelines for developing management according to the principles of good governance found that There should be a plan for operations based on people's problems, organization according to the chain of command, work according to the executive's orders, have good coordination, and supervise operations to be in accordance with the plan.

**Keywords:** Administration, Good Governance, Sub-district Administrative Organization

## บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยยังคงให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของรัฐ โดยได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560) แม้ว่าได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐมาเป็นเวลาพอสมควร แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่



เกิดขึ้นหลายอย่างในสังคมไทยให้หมดไปได้ แต่ยังคงพัฒนาหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบอบ  
ประชาธิปไตยด้วย ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องเดินไปถึง (พระครูปลัดประวิทย์ วรรณโม, 2564)

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคด อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การ ก็เพื่อให้สามารถ  
รองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจ  
ทำได้ และมาตรา 69/1 ซึ่งกล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไป  
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยนำวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการให้ประชาชนเข้ามา  
เกี่ยวข้องใน กระบวนการต่างๆ กระบวนการดำเนินงานโครงการ และร่วมรับผลประโยชน์จาก โครงการพัฒนา  
รวมถึงความพยายามที่จะประเมิณผลโครงการนั้นๆ ทั้งการจัดทำงบประมาณ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมิณผลการปฏิบัติงาน โดยกระทำอย่างเปิดเผยในเรื่องการ  
ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (รมณีย์ วงษา, 2559)

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคด อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ยังมีปัญหาการ  
ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลหลายด้าน เช่น ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อบัญญัติตำบลให้ประชาชนเข้าใจถึงสิทธิ  
และหน้าที่ของตนเอง พนักงานมาปฏิบัติงานไม่ตรงเวลา ไม่ได้จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละส่วน/กอง  
สำหรับการติดต่อกันไว้อย่างชัดเจน ขาดการจัดทำประชาคมก่อนดำเนินงานทุกโครงการที่มีผลกระทบต่อ  
ประชาชน ขาดการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมิณผลแผนการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วม  
ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีการให้บริการประชาชนใน  
ช่วงเวลาพักเที่ยง และด้านหลักความคุ้มค่า มีการใช้งบประมาณไม่เหมาะสมกับโครงการ/กิจกรรม เป็นต้น (รมณีย์  
วงษา, 2559) แม้มีการศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ยังคงขาดการวิจัยที่  
เฉพาะเจาะจงกับองค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคด

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลทองมั่งคด อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง  
ประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของบุคลากรด้านต่างๆ ภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมี  
ความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคด อำเภอบางสะพาน จังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลทองมั่งคด อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลทองมั่งคด อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ดังนี้

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล รวมทั้งสิ้น 10,430 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 386 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตัวแทนระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จำนวน 2 คน ตัวแทนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จำนวน 2 คน และตัวแทนประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคลและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) อาชีพ (5) สถานภาพสมรส (6) รายได้ต่อเดือน มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ (6) หลักความคุ้มค่า มีจำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดการองค์กร (3) การสั่งการ (4) การประสานงาน และ (5) การควบคุมงาน มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดมีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (content validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งจากการคำนวณหาค่า IOC ครั้งนี้ได้เท่ากับ 1.00 และในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดเผย โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า แต่จะเรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์จะ



ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดการองค์กร (3) การสั่งการ (4) การประสานงาน และ (5) การควบคุมงาน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 ชุด ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน จากตัวแทนระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 2 คน ตัวแทนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 2 คน และตัวแทนประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 4 คน

2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 390 ชุด คิดเป็น 100% แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ สำหรับแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำไปวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) อาชีพ (5) สถานภาพสมรส (6) รายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดการองค์กร (3) การสั่งการ (4) การประสานงาน และ (5) การควบคุมงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในตอนท้ายของแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงและเรียงเรียงให้เห็นถึงประเด็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยใช้สถิติ one-way ANOVA และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่างๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความ



จากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุปที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวม

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การบริหารงาน	ลำดับที่
1. การวางแผน	3.55	0.73	มาก	2
2. การจัดการองค์กร	3.52	0.70	มาก	4
3. การสั่งการ	3.55	0.75	มาก	3
4. การประสานงาน	3.58	0.80	มาก	1
5. การควบคุมงาน	3.42	0.78	มาก	5
รวม	3.52	0.68	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.52$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการประสานงาน ( $\bar{x} = 3.58$ , S.D. = 0.80) ด้านการวางแผน ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 0.73) ด้านการสั่งการ ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 0.75) ด้านการจัดการองค์กร ( $\bar{x} = 3.52$ , S.D. = 0.70) และด้านการควบคุมงาน ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = 0.78)

2. ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 2 แสดงความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ไม่ต่างกัน	One way ANOVA	0.773	ปฏิเสธ
อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล แตกต่างกัน	One way ANOVA	0.000*	ยอมรับ
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล แตกต่างกัน	One way ANOVA	0.037*	ยอมรับ





สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
อาชีพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของมณฑลแตกต่างกัน	One way ANOVA	0.000*	ยอมรับ
สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของมณฑลแตกต่างกัน	One way ANOVA	0.027*	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของมณฑล ไม่ต่างกัน	One way ANOVA	0.399	ปฏิเสธ

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของมณฑล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 2

3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของมณฑล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของหลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของมณฑล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

หลักธรรมาภิบาล	การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของมณฑล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.710	0.092	-	7.695	0.000***
1. หลักนิติธรรม	0.173	0.040	0.183	2.822	0.006**
2. หลักคุณธรรม	0.154	0.037	0.165	2.486	0.012*
3. หลักความโปร่งใส	0.113	0.048	0.142	2.375	0.018*
4. หลักการมีส่วนร่วม	0.156	0.039	0.170	2.621	0.010**
5. หลักความรับผิดชอบ	0.159	0.051	0.172	2.642	0.009**
6. หลักความคุ้มค่า	0.432	0.054	0.496	8.028	0.000***

หมายเหตุ \*  $p \leq 0.05$   $R = 0.851$   
 \*\*  $p \leq 0.01$   $R^2 = 0.724$   
 \*\*\*  $p \leq 0.001$   $R^2$ ปรับ = 0.719  
 $F = 167.148$   
 ระดับนัยสำคัญ = 0.000  
 Durbin-Watson = 1.722



จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า หลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $F = 167.148$  และ  $P \leq 0.001$ ) กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ร้อยละ 71.90-72.40 โดยมีค่าทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.722 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับสูง 0.851 และเมื่อพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta แล้วมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ( $\beta_{\text{ความคุ้มค่า}} = 0.496$ , Sig. = 0.000) ด้านหลักนิติธรรม ( $\beta_{\text{นิติธรรม}} = 0.183$ , Sig. = 0.006) ด้านหลักความรับผิดชอบ ( $\beta_{\text{รับผิดชอบ}} = 0.172$ , Sig. = 0.009) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ( $\beta_{\text{มีส่วนร่วม}} = 0.170$ , Sig. = 0.010) ด้านหลักคุณธรรม ( $\beta_{\text{คุณธรรม}} = 0.165$ , Sig. = 0.012) และด้านหลักความโปร่งใส ( $\beta_{\text{ความโปร่งใส}} = 0.142$ , Sig. = 0.018) กล่าวคือ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นผลมาจากหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 \\ &= 0.710 + 0.173 (\text{หลักนิติธรรม}) + 0.154 (\text{หลักคุณธรรม}) + 0.113 (\text{หลักความโปร่งใส}) + 0.156 (\text{หลักการมีส่วนร่วม}) + 0.159 (\text{หลักความรับผิดชอบ}) + 0.432 (\text{หลักความคุ้มค่า}) \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการวางแผน ได้แก่ (1) ควรมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน อาทิ แผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้มาจากการรับฟังปัญหาของประชาชนจากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล (2) ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะมีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เมื่อเสร็จสิ้นการวางแผนแล้ว (3) ควรมีการจัดรูปแบบขององค์กรอย่างชัดเจนตามแผนการจัดองค์กร โดยแยกเป็นสำนักและกองต่าง ๆ รวมถึงภายในกองก็ยังคงแบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ เพื่อแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการจัดการองค์กร ได้แก่ (1) ควรมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา



โดยการแบ่งหน่วยงานหลักตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็นสำนักและกองต่าง ๆ (2) ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังทั้งข้าราชการ และพนักงานจ้างให้เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ ให้มีจำนวนคนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน (3) ควรมีการกำหนดงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งควรมีการตรวจสอบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านการสั่งการ ได้แก่ (1) ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร หัวหน้ากอง และหัวหน้างานต่าง ๆ โดยจะสั่งการตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่กำหนด (2) ควรมีการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ รวมทั้งบุคลากรของหน่วยงานควรปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล และแบ่งความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด และควรจัดทำผังสายบังคับบัญชา เพื่อควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงาน ได้แก่ ควรมีการประสานงานที่ดี ไม่ว่าทั้งหน่วยงานภายในหน่วยงาน อาทิ ผู้นำชุมชน และประชาชน เพื่อให้มีการทำงานที่สอดคล้องและไม่ซ้ำซ้อนกัน อันจะส่งผลให้การดำเนินงานภายในหน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านการควบคุมงาน ได้แก่ (1) ควรมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ข้อบัญญัติงบประมาณ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนด ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการดำเนินงาน (2) ควรมีการติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมงานไว้ อาทิ การใช้แผนการดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดกรอบระยะเวลา เป้าหมาย รวมถึงงบประมาณที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน (3) ควรมีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (4) ควรสร้างเครื่องมือเพื่อตรวจสอบและติดตามกระบวนการทำงานเพื่อนำมาปรับกลยุทธ์ขององค์กร พิจารณาถึงข้อผิดพลาดและติดตามแก้ไข

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล มีการดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักการบริหารจัดการประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการควบคุม สอดคล้องกับทฤษฎีของ ฟาโยล (Fayol) (1916) เป็นนักทฤษฎีการบริหารคนแรกที่ทำให้ความสนใจศึกษาการจัดองค์การและการบริหาร (Principles of Organization and Management) โดยเห็นว่าการบริหารงานมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อ POCCC และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามที่วางไว้ คือ 1) การวางแผน (Planning) ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย ระยะเวลาการดำเนินงาน การวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ มีความเป็นเอกภาพ (unity) มีความต่อเนื่อง (continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (flexible) และมีความกระชับและชัดเจน (precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการ



คาดการณ์อนาคตขององค์กร 2) การจัดองค์กร (Organizing) เป็นโครงสร้างของภาระหน้าที่และอำนาจองค์ประกอบในเรื่องการจัดองค์กรเป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไรในองค์กร ควรจะประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใด และแต่ละหน่วยงานย่อยควรจะทำหน้าที่ใดจึงจะทำให้ทำงานในองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) การสั่งการ (Commanding) ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน และมอบหมายงานจัดให้มีการประสานงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อดำเนินการตามแผนโครงการ สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน 4) การประสานงาน (Coordinating) เป็นการทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยการเชื่อมกิจกรรมต่างๆ ในองค์การเข้าด้วยกันเป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ รวมไปถึงเชื่อมโยงการทำงานกับภาคประชาชนและทุกภาคส่วน และ 5) การควบคุมงาน (Controlling) ได้แก่ การกำกับงานตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักรผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ที่สุด การควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สีหะคลัง (2559) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนในอำเภอเข้า้อย จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร และด้านการประสานงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา จัตตุพรพงษ์ (2560) วิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดองค์กร การวางแผน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมกำกับ

2. ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวณิชยา ขวัญกิจวณิชย์ (2561) วิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงพญา อำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงพญา อำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นปัจจัยที่ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล สามารถดำเนินการบริหารจัดการงานของหน่วยงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหลักความคุ้มค่ามีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานของ อบต. ทองมั่งคล ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ เชิดฉิ่ง (ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง, 2560) การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการวางแผน ได้แก่ (1) ควรมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน อาทิ แผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้มาจากการรับฟังปัญหาของประชาชนจากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล (2) ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อจัดทำโครงการและกิจกรรมในแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะมีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เมื่อเสร็จสิ้นการวางแผนแล้ว (3) ควรมีการจัดรูปแบบขององค์กรอย่างชัดเจนตามแผนการจัดองค์กร โดยแยกเป็นสำนักและกองต่าง ๆ รวมถึงภายในกองก็ยิ่งแบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ เพื่อแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการจัดการองค์กร ได้แก่ (1) ควรมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา โดยการแบ่งหน่วยงานหลักตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็นสำนักและกองต่าง ๆ (2) ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังทั้งข้าราชการ และพนักงานจ้างให้เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ ให้มีจำนวนคนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน (3) ควรมีการกำหนดงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งควรมีการตรวจสอบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านการสั่งการ ได้แก่ (1) ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร หัวหน้ากอง และหัวหน้างานต่าง ๆ โดยจะสั่งการตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่กำหนด (2) ควรมีการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ รวมทั้งบุคลากรของหน่วยงานควรรีบบุปฏิบัติตาม

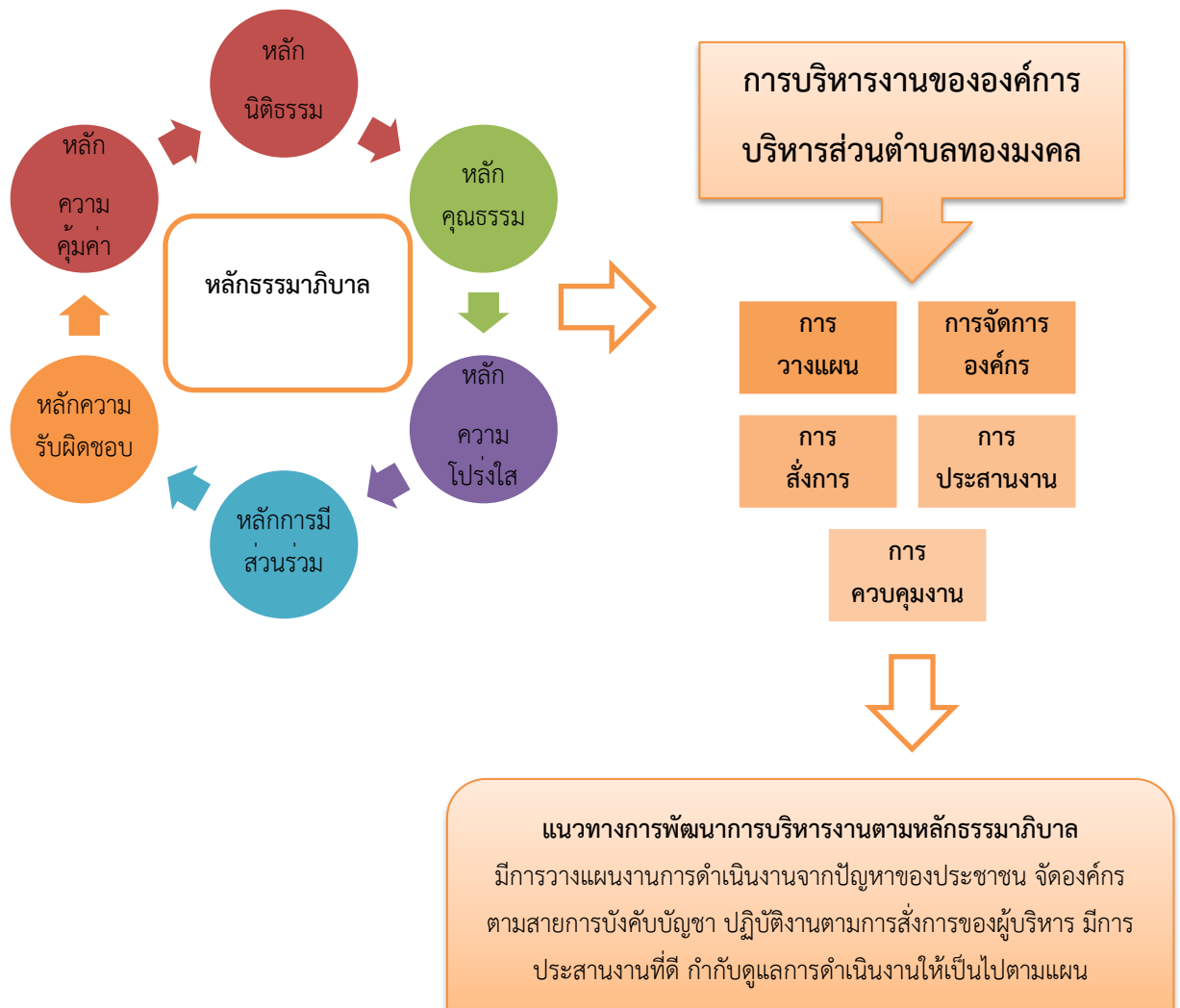


คำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล และแบ่งความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด และควรจัดทำผังสายบังคับบัญชา เพื่อควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงาน ได้แก่ ควรมีการประสานงานที่ดี ไม่ว่าจะทั้งหน่วยงานภายในหน่วยงาน อาทิ ผู้นำชุมชน และประชาชน เพื่อให้มีการทำงานที่สอดคล้องและไม่ซ้ำซ้อนกัน อันจะส่งผลให้การ ทำงานภายในหน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านการ ควบคุมงาน ได้แก่ (1) ควรมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ข้อบัญญัติงบประมาณ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนด ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการดำเนินงาน (2) ควรมีการติดตามการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมงานไว้ อาทิ การใช้แผนการ ดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดกรอบระยะเวลา เป้าหมาย รวมถึงงบประมาณที่ต้อง ปฏิบัติ ซึ่งได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน (3) ควรมีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากรในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (4) ควรสร้างเครื่องมือเพื่อตรวจสอบและติดตามกระบวนการ ทำงานเพื่อนำมาปรับกลยุทธ์ขององค์กร พิจารณาถึงข้อผิดพลาดและติดตามแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมน บุศย์จันทร์ และคณะ (2566) วิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล วังจันทร์ อำเภอกงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรร มาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ควรมีการวางแผนงาน ต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ควรมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจ การสั่งการของผู้บริหาร ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชนควรมีการกำกับดูแลการ ดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

### องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมวงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คือ ควรมีการวางแผนงานการ ดำเนินงานจากปัญหาของประชาชน จัดองค์กรตามสายการบังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามการสั่งการของผู้บริหาร มี การประสานงานที่ดี กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1





แผนภูมิที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

### สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัยได้ทราบถึง 1) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) หลักธรรมภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักความค้ำค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมีการวางแผนงานการดำเนินงานจากปัญหาของประชาชน ควรมีการจัดองค์กรตามสายการบังคับบัญชา ควรมีการปฏิบัติงานตามการสั่งการของผู้บริหาร ควรมีการประสานงานที่ดี ควรมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ข้อเสนอแนะประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (สำหรับ อบต.) ได้แก่ 1) ควรมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน อาทิ แผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้มาจากการรับฟังปัญหาของประชาชนจากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล 2) ควรมีการกำหนดงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งควรมีการตรวจสอบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 3) ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร หัวหน้ากอง และหัวหน้างานต่าง ๆ โดยจะสั่งการตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด 4) ควรมีการประสานงานที่ดี ไม่ว่าจะทั้งหน่วยงานภายในหน่วยงาน อาทิ ผู้นำชุมชน และประชาชน เพื่อให้มีการทำงานที่สอดคล้องและไม่ซ้ำซ้อนกัน อันจะส่งผลให้การทำงานภายในหน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) ควรมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ข้อบัญญัติงบประมาณ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนด ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการดำเนินงาน 6) ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้แผนการพัฒนาการบริหารงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน 7) ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอในแต่ละหน่วยงานย่อย เพื่อให้บริหารงานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 8) ควรมีวิธีการสั่งการที่เหมาะสมกับบุคคลที่ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถจัดการหรือจัดผู้ที่มีความสามารถออกไปจากองค์กรได้ 9) ควรมีการประสานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรของ อบต.สามารถติดต่อขอข้อมูลที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว 10) ควรมีการควบคุมพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และบุคลากรของ อบต.ควรได้รับอิสระในการทำงานไม่ถูกบังคับอย่างเข้มงวด 11) ควรมีการกำหนดมาตรฐานธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจนขึ้น 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ (สำหรับนักวิจัยในอนาคต) ได้แก่ 1) ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ทั้งจังหวัด เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของพื้นที่ 2) ควรมีศึกษาหลักธรรมาภิบาลอื่นๆ ให้ครบทั้ง 10 ข้อ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่น หลักประสิทธิผล (effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (efficiency) หลักการตอบสนอง (responsiveness) หลักการกระจายอำนาจ (decentralization) หลักความเสมอภาค (equity) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (consensus oriented) เป็นต้น

### บรรณานุกรม

กชมน บุศย์จันทร์ และคณะ. (2566). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 6(5), 406-425.



- พระครูปลัดประวิทย์ วรธมฺโม. (2564). การกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐบาลไทย. วารสารมหาจุฬานาค  
รทรรศน์, 8(3), 29-43.
- ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง. (2560). การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ปากน้ำปราณ อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- รมณีย์ วงษา. (2559). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตอำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 3(1),  
17-24.
- วณิชยา ขวัญกิจฉวีชัย. (2561). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงพญาอำเภอบ่อ  
เกลือ จังหวัดน่าน. ใน (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). วิทยาลัย  
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สุกัญญา จัตตพรพงษ์. (2560). การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานของสำนักงานเกษตรและ  
สหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์).  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สุมาลี สีหะคลัง. (2559). ประสิทธิภาพของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานขององค์การบริหาร  
ส่วนในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐ  
ประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล. (2567). ข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ เดือนเมษายน 2567. ประจวบคีรีขันธ์:  
องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล.
- Fayol, H. (1916). General and industrial management. London: Sir Isaac Pitman and Son.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา\*  
NEW PUBLIC MANAGEMENT ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES  
OF DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION

เลิศพันธุ์ อรรถวณิช

Lertpan Attawatana

สุชาติ อุดลย์บุตร

Suchart Adultutra

บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ

Bampen Maitreesophon

คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประเทศไทย

Faculty of Public Administration and Social Studies, Stamford International University, Thailand

E-mail: Lertpan1429@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาศึกษาระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา 4) ศึกษาแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดกรมพลศึกษา จำนวน 140 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ไม่แตกต่างกัน 3) หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ โดยการใช้แนวทางการตลาดจากภาคเอกชน ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถวัดผลได้ โดยใช้ KPIs เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ ควรมีการประชาสัมพันธ์ในสื่อสังคมออนไลน์ ควรมีการสร้างความมีระเบียบวินัยในการใช้ทรัพยากร ควรมีระบบการควบคุมและตรวจสอบการใช้วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน

**คำสำคัญ:** การจัดการภาครัฐแนวใหม่, หลักธรรมาภิบาล, กรมพลศึกษา

\* Received 5 March 2025; Revised 8 April 2025; Accepted 24 April 2025



## Abstract

This research aimed to 1) study the level of new public management of the Department of Physical Education, 2) compare opinions towards new public management based on the principle of good governance classified by personal factors, 3) study the relationship between good governance and new public management of the Department of Physical Education, and 4) study the new public management approach based on the principle of good governance of the Department of Physical Education. The sample consisted of 140 personnel of the Department of Physical Education and 9 key informants. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, one-way variance, multiple regression, and content analysis. The results of the study found that 1) new public management was at a high level overall and in each aspect. 2) Different personal characteristics, including gender, age, marital status, highest level of education, average monthly income, and length of employment, had no different opinions towards new public management. 3) Good governance, participation, and transparency had a causal relationship with new public management. Statistically significant at the 0.001 level. 4) New approaches to public management according to the principles of good governance found that there should be collaboration between the public and private sectors. Communication and public relations strategies should be adjusted by using marketing approaches from the private sector. There should be a clear vision and goals that can be measured using KPIs to evaluate results. There should be public relations on social media. There should be discipline in the use of resources. There should be a system to control and inspect the use of office materials and equipment.

**Keywords:** New Public Management, Good Governance, Department of Physical Education

## บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีปัญหาความเสื่อมถอยของระบบราชการ เนื่องจากภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรสู่องค์กรภาครัฐสมัยใหม่ที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน การก้าวสู่องค์กรสมัยใหม่ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลอาจจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาการจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการบริหารระบบในด้านต่าง ๆ (หัสพงค์ อินทร์ไชย, 2560) การบริหารจัดการของราชการไทยที่ยังเป็นปัญหาคือ การที่องค์กรภาครัฐยังใช้แนวทางและวิธีการบริหารแบบเก่า ที่ออกแบบมาเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารราชการในช่วงที่สภาพแวดล้อมมีเปลี่ยนแปลง องค์กรภาครัฐของไทยส่วนใหญ่ไม่คู่ควรกับแนวทางการกำกับดูแล ทำให้ไม่สามารถก้าวข้ามระบบราชการไทยแบบดั้งเดิม ที่มุ่งการรวมอำนาจที่ศูนย์กลางและขยายตัวจนมีขนาดใหญ่ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวรับการสถานการณ์ในปัจจุบัน และความซับซ้อนอย่างสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนไม่สามารถสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ (ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ, 2560) และได้นำหลักการจัดการ



ภาครัฐแนวใหม่มาบริหารงานภาครัฐเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐของประเทศไทยให้เกิดประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มีการเริ่มต้นมาจากความพยายามของนักวิชาการโดยการอธิบายถึงลักษณะหรือปรากฏการณ์เกี่ยวกับการปฏิรูปภาครัฐ โดยการสร้างตัวแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพให้มีความสำคัญกับผลผลิต การลดขนาดองค์กรให้มีขนาดเล็กลงและการกระจายอำนาจ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และให้ความสำคัญต่อการบริการประชาชน (จุมพล หนีนิพานิช, 2550) อีกทั้งการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิมยังมีรูปแบบที่ตายตัว ไม่ยืดหยุ่น การทำงานล่าช้า ซ้ำซ้อน ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นการการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังเน้นสายบังคับบัญชาและกฎระเบียบที่เคร่งครัด โครงสร้างองค์กรที่ดีที่สุดคือระบบราชการแบบรวมศูนย์โครงการถูกนำไปปฏิบัติโดยการควบคุมโดยเริ่มจากบนลงสู่ล่างเพื่อให้การบังคับบัญชาและการสอดส่องดูแลทำได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วยังมีข้อจำกัดการบริหารงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพและความสำเร็จเป็นค่านิยมสำคัญในการบริหารงานขององค์กร โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้กับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้ภาครัฐมีการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

กรมพลศึกษา เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีภารกิจดำเนินการด้านกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชน ด้านนันทนาการ ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาที่เกี่ยวข้อง สรรวจจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ อนุรักษ์รักษา ส่งเสริม และเผยแพร่การเล่นพื้นเมืองและกีฬาพื้นฐาน มีการวางแผนและบริหารจัดการดำเนินการประสานความร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ กรมพลศึกษาก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2477 ซึ่งมีการบริหารงานบางส่วนยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจึงต้องนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารงานของกรมพลศึกษา เพื่อให้ทันสมัยและง่ายต่อการบริหารงานในยุคปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางประกอบการบริหารจัดการงานของกรมพลศึกษาและบุคลากรในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พร้อมกับการบริการประชาชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา
4. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา





## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่องการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดกรมพลศึกษา จำนวน 215 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวแทนระดับผู้อำนวยการกลุ่มงานของกรมพลศึกษา จำนวน 3 คน ตัวแทนข้าราชการและพนักงานราชการของกรมพลศึกษา จำนวน 3 คน และตัวแทนลูกจ้างของกรมพลศึกษาจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สถานภาพสมรส (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (6) อายุการทำงาน มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (check list) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (1) หลักความรับผิดชอบต่อ (2) หลักความโปร่งใส (3) หลักการมีส่วนร่วม (4) หลักนิติธรรม และ (5) หลักคุณธรรม มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (likert scale) โดยมีการกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ประกอบด้วย (1) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน (2) การบริหารแบบมืออาชีพ (3) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (4) การให้ความสำคัญกับการแข่งขัน (5) การใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกระบุไว้ล่วงหน้า แต่เรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 ชุด ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมพลศึกษา สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนระดับผู้อำนวยการกลุ่มของกรมพลศึกษาจำนวน 3 คน ตัวแทนข้าราชการและพนักงานราชการของกรมพลศึกษา จำนวน 3 คน และตัวแทนลูกจ้างของกรมพลศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไปสำหรับแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป



### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สถานภาพสมรส (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (6) อายุการทำงาน โดยการวิเคราะห์จะใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการใส่โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ (1) หลักการรับผิดชอบ (2) หลักความโปร่งใส (3) หลักการมีส่วนร่วม (4) หลักนิติธรรม และ (5) หลักคุณธรรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ได้แก่ (1) การบริหารแบบมืออาชีพ (2) การให้ความสำคัญกับการแข่งขัน (3) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (4) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน (5) การใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ one-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่ม ขึ้นไป และหากพบว่ามีค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference Test)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับเพื่อศึกษาระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ของ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

6. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความเที่ยงตรงและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุปที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

### ผลการวิจัย

#### 1. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีการจัดการภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานแบบมืออาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขันของภาครัฐ และด้านการจัดการของภาคเอกชน ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา

การจัดการภาครัฐแนวใหม่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	ลำดับที่
1. ด้านการจัดการของภาคเอกชน	4.00	0.76	มาก	5
2. ด้านการบริหารงานแบบมืออาชีพ	4.04	0.72	มาก	3
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.15	0.73	มาก	1
4. ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ของภาครัฐ	4.03	0.68	มาก	4
5. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ	4.10	0.75	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	

2. ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษาแตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. หลักระบบามีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา หลักระบบ ในภาพรวม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p > 0.05$  ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ในภาพรวม

หลักธรรมาภิบาล	การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา				
	B	S.E.	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Beta)	T	Sig.
(ค่าคงที่)	0.226	0.165		1.382	0.169
1. หลักนิติธรรม	0.043	0.047	0.050	0.927	0.356
2. หลักคุณธรรม	0.122	0.061	0.124	2.009	0.047
3. หลักการมีส่วนร่วม	0.257	0.050	0.305	5.137	0.000***
4. หลักความรับผิดชอบ	-0.016	0.035	-0.021	-0.451	0.653
5. หลักความโปร่งใส	0.512	0.062	0.531	8.195	0.000***



#### 4. แนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คือ ตัวแทนระดับผู้อำนวยการกลุ่มงานของกรมพลศึกษา จำนวน 3 คน ตัวแทนข้าราชการและพนักงานราชการของกรมพลศึกษา จำนวน 3 คน และตัวแทนลูกจ้างของกรมพลศึกษาจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในประเด็นต่างๆ คือ แนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา พบว่า 1) ด้านการจัดการของภาคเอกชน ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เช่น การสนับสนุนทรัพยากรร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ การร่วมลงทุนในการสร้างหรือปรับปรุงสถานที่กีฬา ซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาและสร้างโอกาสทางการกีฬาให้กับประชาชนในวงกว้าง ควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ โดยการใช้แนวทางการตลาดจากภาคเอกชน เช่น การโฆษณาหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย เพื่อเพิ่มความสนใจในกีฬาและพลศึกษา ตัวอย่างเช่น การแข่งขันกีฬาสีที่จัดร่วมกับห้างสรรพสินค้า MBK 2) ด้านการบริหารงานแบบมืออาชีพ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าหมาย (Goals) ให้ชัดเจน ควรใช้ระบบการบริหารงานด้วยข้อมูล (Data-driven Management) เพื่อช่วยในการตัดสินใจและพัฒนาการวางแผนและการตัดสินใจที่มีหลักการ การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยใช้ KPIs เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ ซึ่งช่วยให้การติดตามและประเมินผลการทำงานมีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาคุณภาพการบริการและกิจกรรม โดยการปรับปรุงและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) การให้ความสำคัญกับการแข่งขันของภาครัฐ ควรสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน เช่น การสนับสนุนการแข่งขันกีฬา การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ควรมีการประชาสัมพันธ์ในสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มการรับรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น 5) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการสร้างความมีระเบียบวินัยในการใช้ทรัพยากร โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรใช้ระบบการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายและอุปกรณ์สำนักงานอย่างมีระเบียบ และการวางแผนการจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพ

### อภิปรายผลการวิจัย

#### 1. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ในภาพรวม มีระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า กรมพลศึกษามีการนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการดำเนินงานซึ่งสามารถช่วยให้การจัดการภาครัฐของกรมพลศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ Hood (1991) ที่เห็นว่า สิ่งที่เราเรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีหลักสำคัญ คือ 1) ดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น จะมีการมอบหมายให้ผู้จัดการที่เป็นมืออาชีพเข้ามาเป็นผู้ดำเนินงาน โดยจะระบุตัวผู้ที่ควบคุมการตัดสินใจในองค์กรที่ชัดเจน และการให้ผู้จัดการมีอิสระในการดำเนินงาน เป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือเพื่อให้มีผู้รับชอบต่องานและผลงานที่ชัดเจน ไม่ใช่เป็นการแผ่กระจายอำนาจไปทั่วจนหาผู้รับผิดชอบไม่ได้ 2) มุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะต้องมุ่งเน้นควบคุมผลที่ออกมา โดยการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลจะเชื่อมโยงกับการวัดการปฏิบัติงาน ไม่ได้กำหนดโดยหน่วยงานส่วนกลางในระบบราชการอีกต่อไป เป้าหมายของการปฏิบัติงานในข้อนี้ เพื่อให้มีการเน้นที่ผลสำเร็จของภารกิจมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของกระบวนการ 3) การมุ่งเน้นการแข่งขัน หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะเน้นให้มีการแข่งขันในภาครัฐมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบของการทำสัญญาและกระบวนการของการประมูลเป็นสำคัญ เป้าหมายของการ

ปฏิบัติในข้อนี้ คือ ใช้การแข่งขันเพื่อเป็นวิธีที่จะนำไปสู่การมีต้นทุนที่ต่ำและมีมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่สูง 4) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะมุ่งเน้นที่การนำรูปแบบของการจัดการจากภาคเอกชนเข้ามาใช้ในภาครัฐ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดการให้บริการภาครัฐที่มีการจัดการแบบกองทัพ ไปสู่รูปแบบการจัดการที่มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน การให้รางวัลและการใช้เทคนิคการโฆษณาประชาสัมพันธ์มากขึ้น ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ คือ ต้องการนำวิธีการหรือเครื่องมือที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าใช้ได้ผลจากภาคเอกชนมาใช้ในภาครัฐ และ 5) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะให้ความสำคัญกับการมีวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น โดยใช้วิธีการลดต้นทุนเพื่อเพิ่มความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ คือ ต้องการให้มีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากร และต้องการให้ได้ผลงานที่มากขึ้นด้วยโดยทรัพยากรที่น้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาภรณ์ ธิโนชัย (2562) วิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการแบบมีอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัธยม จันทร์แขวง (2563) วิจัยเรื่องแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเรือนจำกลางเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเรือนจำกลางเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารแบบมีอาชีพ และด้านการมุ่งเน้นการแข่งขัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ หอมคง (2564) วิจัยเรื่อง การประยุกต์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน ในภาพรวมและรายด้าน มีการประยุกต์อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการบริหารแบบมีอาชีพ ด้านความชัดเจนของตัวชี้วัดและมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

## 2. ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษาแตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวิชัย สมพรนิมิตกุล และคณะ (2558) วิจัยเรื่องการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ประสบการณ์ก่อนมาปฏิบัติงานในกรมศุลกากร มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ วรรณกุล (2559) วิจัยเรื่องการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศ สถานภาพ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิยานนท์ แสงบุตร (2563) (2563) วิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ





ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### 3. หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับเพื่อศึกษาระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา

หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ รวมถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ สายบุญชื่น (2559) วิจัยเรื่อง การปฏิรูประบบราชการตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม มีผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริโย ไชยยอด (สุริโย ไชยยอด, 2565) วิจัยเรื่องคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ในภาพรวม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 4. แนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา

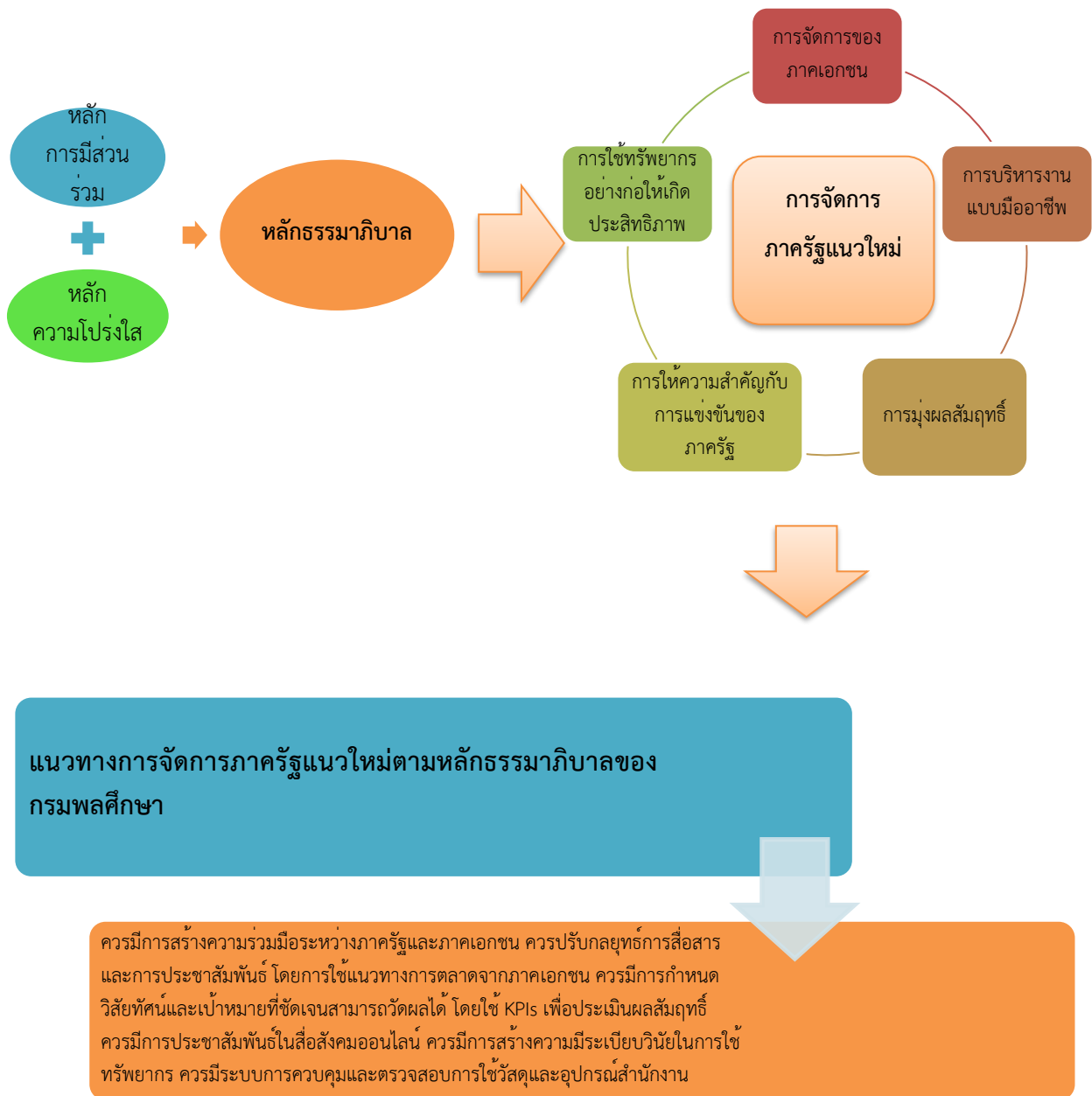
แนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา พบว่า 1) ด้านการจัดการของภาคเอกชน ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เช่น การสนับสนุนทรัพยากร ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ การร่วมลงทุนในการสร้างหรือปรับปรุงสถานที่กีฬา ซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาและสร้างโอกาสทางการกีฬาให้กับประชาชนในวงกว้าง ควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ โดยการใช้แนวทางการตลาดจากภาคเอกชน เช่น การโฆษณาหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย เพื่อเพิ่มความสนใจในกีฬาและพลศึกษา ตัวอย่างเช่น การแข่งขันกีฬาสีที่จัดร่วมกับห้างสรรพสินค้า MBK 2) ด้านการบริหารงานแบบมืออาชีพ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าหมาย (Goals) ให้ชัดเจน ควรใช้ระบบการบริหารงานด้วยข้อมูล (Data-driven Management) เพื่อช่วยในการตัดสินใจและพัฒนารววางแผนและการตัดสินใจที่มีหลักการ การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยใช้ KPIs เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ ซึ่งช่วยให้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาคุณภาพ การบริการ และกิจกรรม โดยการปรับปรุงและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) การให้ความสำคัญกับการแข่งขันของภาครัฐ ควรมีส่วนร่วมร่วมกับภาคเอกชน เช่น การสนับสนุนการแข่งขันกีฬา การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ควรมีการประชาสัมพันธ์ในสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มการรับรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น 5) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการสร้างความมีระเบียบวินัยในการใช้ทรัพยากร โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรใช้ระบบการควบคุมและตรวจสอบการใช้วัสดุและอุปกรณ์สำนักงานอย่างมีระเบียบ และการวางแผนการจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรประภา เพ็ญศรี (2560) วิจัยเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยมีการนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาใช้ กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของเอกชนมา



ปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะการให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



## สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัยได้ทราบถึง 1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีการจัดการภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมพลศึกษา พบว่า ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ โดยการใช้แนวทางการตลาดจากภาคเอกชน ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ควรมีระบบการบริหารงานด้วยข้อมูล (Data-driven Management) ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยใช้ KPIs เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ ควรมีความร่วมมือกับภาคเอกชน ควรมีการประชาสัมพันธ์ในสื่อสังคมออนไลน์ ควรมีการสร้างความมีระเบียบวินัยในการใช้ทรัพยากร ควรมีระบบการควบคุมและตรวจสอบการใช้วัสดุและอุปกรณ์สำนักงานอย่างมีระเบียบ และการวางแผนการจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะได้แก่ 1) ควรมีการติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาพัฒนา แก้ไข และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาได้ผลลัพธ์ตามที่หน่วยงานต้องการ 3) ควรมีการติดตามผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงเป้าหมายการดำเนินงานในครั้งต่อไป 4) ควรสนับสนุนให้มีการแข่งขันในภาครัฐโดยทำการประมูลและและจัดทำสัญญา ตามระเบียบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย 5) ควรสนับสนุนให้บุคลากร มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ได้ผลมากขึ้นแต่ใช้ทรัพยากรน้อยลง เช่น ทรัพยากรบุคคล, วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น เพื่อให้หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

## บรรณานุกรม

- จิระประภา เพ็ญศรี. (30 มกราคม 2560). ธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. เรียกใช้เมื่อ 2568 จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/62>
- จุมพล หนิมพานิช. (2550). การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ หลั โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2560). กระบวนทัศน์การบริหารจัดการองค์การภาครัฐไทย : เปรียบเทียบการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) กับ การบริการสาธารณะแนวใหม่ (NPS). สยามวิชาการ, 18(30), 1-20.
- ดิยานนท์ แสงบุตร. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. ใน (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- ปัญญาวัฒน์ หอมคง. (2564). การประยุกต์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- มัธยันท์ จันทรแขวก. (2563). แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเรือนจำกลางเพชรบุรี. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- วรลักษณ์ วรรณกุล. (2559). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิภาภัทร์ อินชัช. (2562). ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(2), 207-224.
- วีรวิชัย สมพรนิมิตกุล และคณะ. (2558). การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 4(2), 156-164.
- สมพิศ สายบุญชื่น. (2559). การปฏิรูประบบราชการตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 6(10), 31-42.
- สุริโย ไชยยอด. (2565). คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3. ใน (ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- หัสพงค์ อินทร์ไชย. (2560). ความสอดคล้องในการให้บริการสาธารณะกับความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. ใน (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*. 69, 3-19.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.

ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดิน  
ของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)\*

OPERATIONAL POTENTIAL OF PERSONNEL IN THE GROUND SERVICE OPERATIONS  
DEPARTMENT OF THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PUBLIC COMPANY LIMITED

ภัทรภรณ์ เรืองศาสตร์

Phatthaphon Rungsat

ชนินทร์ วิชชุลตา

Chanin Vijchulata

พรพนา ศรีสถานนท์

Pornpana Srisatanon

สถาบันรัชต์ภาคย์, ประเทศไทย

Rajapark Institute, Thailand

E-mail: nongfad@rajapark.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย 2. เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย กับลักษณะของบุคลากร 3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย จำนวน 385 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ปัจจัยด้านทักษะความรู้ ด้านแรงจูงใจ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเองส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย

**คำสำคัญ:** ศักยภาพการปฏิบัติงาน,แผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดิน,บริษัทการบินไทย



## Abstract

This research aims to 1) study the potential of personnel in the ground service department of Thai Airways. 2) to compare the potential of personnel in the ground service department of Thai Airways with the characteristics of personnel. 3) to study the factors impact on the potential of personnel in the ground service department of Thai Airways. The sample consisted of 385 personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression analysis. The research results found that: 1) The factors, overall and in each aspect, were at the highest level. 2) The different genders, ages, and education levels have different of the performance potential of Thai Airways ground service personnel at a significance level of 0.05. 3) Factors include skills and knowledge, motivation, and training/seminars/self-development aspect, which affect the potential of Thai Airways ground service personnel.

**Keywords:** performance potential, ground service operations department, thai airways

## บทนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่ต้องใช้ในการบริหารจัดการองค์การ ในอดีตนั้น การจัดการองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมักไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากนัก เพราะมีแนวคิดที่ว่าเมื่อมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดก็สามารถจัดหาจัดจ้างได้ตามต้องการ แต่การที่จะได้บุคลากรที่ดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่ที่ความสามารถในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก หากยังไม่สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมได้ หรือบุคคลที่มีอยู่ไม่เพียงประสงค์จะอยู่กับองค์การ องค์การก็จะสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน โดยมีมุมมองว่าองค์การที่มีเงินมากสามารถที่จะจ้างใครที่มีความสามารถอย่างไรเข้ามาทำงานก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติจริง ไม่เป็นเช่นนั้น เพราะการที่จะสรรหาบุคคลที่มีความสามารถหรือความเหมาะสมเข้ามาทำงานนั้นกระทำได้ยากยิ่ง ดังนั้น หากองค์การใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ หรือสมรรถนะที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ องค์การจึงต้องเก็บรักษาบุคลากรดังกล่าวไว้ประดุจตั้งทรัพยากรที่มีค่า องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ การที่องค์การใดมีบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และมีสมรรถนะที่ดี องค์การนั้นจะเป็นองค์การที่สามารถ ดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ธัญญา หมั่นจิตร, 2563) ในปัจจุบัน เป็นยุคของ Creativity Age ที่การมีความรู้ นั้นไม่เพียงพอแล้ว เนื่องจากความรู้ในปัจจุบันสามารถเสาะแสวงหาได้อย่างรวดเร็วและในราคาที่ถูกหรือฟรี อีกทั้ง งานหลาย ๆ อย่างที่ต้องใช้ความรู้นั้นก็ไม่ต้องพึ่งมนุษย์อีกต่อไป เนื่องจากคอมพิวเตอร์สามารถ ทำได้เร็วกว่าและถูกต้องกว่า ดังนั้นสิ่งที่จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของสังคมยุค ใหม่คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์หรือการ คิดในสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายปัจจุบันของภาครัฐที่เน้นนโยบาย เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (กฤษณ์วิรัช ชะนิตไทย, 2563)



การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงไปทางใด ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคลากร ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญและจัดเป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กรต่าง ๆ ในการสร้างองค์กรให้มั่นคง เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบันได้ (ปวีณา วิริยภาพ, 2565)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่เป้าหมาย การทำให้โลกยุคดิจิทัล และการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์สอดรับกันได้อย่างลงตัว การศึกษาศักยภาพในระดับบุคคลจึงมีความจำเป็นต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะที่แตกต่างแต่ละคนอย่างละเอียด เพราะปัจจัยดังกล่าวมี ผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลและความสามารถในการทำงานในองค์กร (ภัทร พจน์พานิช, 2560) กิจการขนส่งทางอากาศ ถือเป็นกิจการหลักของบริษัทสายการบิน ประกอบด้วย การบริการขนส่งผู้โดยสาร การบริการขนส่งสินค้า พัสดุภัณฑ์ และไปรษณีย์ภัณฑ์ โดยให้บริการขนส่งในเส้นทางบินไปยังจุดบินต่าง ๆ ทั้งแบบเที่ยวบินประจำและเที่ยวบินเช่าเหมาลำ ครอบคลุมทั้งเส้นทางบินระหว่างประเทศและภายในประเทศ ซึ่งให้บริการโดยบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สนับสนุนการดำเนินธุรกิจสายการบินเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถเดินทางจากสถานีต้นทางถึงสถานีปลายทางตรงตามกำหนดเวลาที่ระบุในตารางบิน ด้วยความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พร้อมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้บริการ (บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), 2564)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของสายการบินในประเทศไทยจึงเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมการบิน และสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบินชั้นนำของเอเชีย เสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในการเป็นศูนย์กลางการศึกษา ฝึกอบรม การวิจัย และพัฒนาในระดับภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ดำรงรักษาคุณภาพ และมาตรฐานทางการศึกษาของบุคลากรด้านการบิน การพัฒนาทุนมนุษย์ของสายการบินจะทำการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับด้านกิจการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ให้ได้มาตรฐานตามที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) ผ่านการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากร (ตระกูล จิตวัฒนากร, 2565)

จากความสำคัญของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทย ซึ่งเป็นสายการบินแห่งชาติ ที่ได้พัฒนาการขนส่งไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก มีการพัฒนาตลาดและเครือข่ายเส้นทางบินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นขีดความสามารถและดำเนินการพัฒนาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเป็นศูนย์กลางการบิน (Hub) ที่สำคัญของภูมิภาค ทั้งนี้ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสายการบิน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ของสายการบินใช้ในการปรับปรุงแผนศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น





### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย จำแนกตามลักษณะของบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงจากบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะความรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/การพัฒนาตนเอง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) รวมจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ

การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านทดสอบหาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.943

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ



## ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย จำกัด นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดิน ของบริษัทการบินไทย จำกัด

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านทักษะความรู้	4.33	0.377	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพ	4.33	0.494	มากที่สุด
ด้านทัศนคติ	4.34	0.432	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจ	4.27	0.431	มากที่สุด
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเอง	4.48	0.400	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.323</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดิน ของบริษัทการบินไทย จำกัด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดิน ของบริษัทการบินไทย จำกัด คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ( $\bar{X} = 4.34$ ) ด้านทักษะความรู้และด้านบุคลิกภาพ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และด้านแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.27$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ลักษณะของบุคลากร	t/F	p-value
เพศ	2.011	0.045*
อายุ	9.863	0.000*
การศึกษา	8.211	0.000*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.195	0.088

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา ต่างกัน ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทยแตกต่างกันที่ ระดับนัยสำคัญ .05



ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>
ด้านทักษะความรู้ (X <sub>1</sub> )	1	.646**	.594**	.131**	.696**
ด้านบุคลิกภาพ (X <sub>2</sub> )		1	.734**	.317**	.535**
ด้านทัศนคติ (X <sub>3</sub> )			1	.346**	.520**
ด้านแรงจูงใจ (X <sub>4</sub> )				1	.107*
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเอง (X <sub>5</sub> )					1

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ อยู่ระหว่าง 0.107 – 0.734 ซึ่งไม่เกิด Multicollinearity จึงทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ของศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย

ตัวแปร	b	SEE.	$\beta$	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	3.096	0.284		10.905	0.000*
ด้านทักษะความรู้ (X <sub>1</sub> )	0.336	0.079	0.331	4.255	0.000*
ด้านบุคลิกภาพ (X <sub>2</sub> )	-0.034	0.062	-0.044	-0.555	0.579
ด้านทัศนคติ (X <sub>3</sub> )	0.052	0.068	0.059	0.771	0.441
ด้านแรงจูงใจ (X <sub>4</sub> )	0.113	0.047	0.127	2.389	0.017*
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเอง (X <sub>5</sub> )	-0.175	0.067	-0.182	-2.612	0.009*

R= 0.293 R<sup>2</sup> = 0.086 R<sup>2</sup> Adjust = 0.074 SEE.est = 0.36881 F=7.135 Sig. = 0.000\*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทยสูงเรียงตามลำดับคือ ด้านทักษะความรู้ ด้านแรงจูงใจ และด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย ได้ร้อยละ 8.60 ส่วนร้อยละ 91.40 เป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.096 + 0.336X_1 + 0.113X_4 - 0.175X_5$$



## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะความรู้และด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนา องค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร เป็นต้น สมรรถนะ ที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ค่านิยม ทัศนคติ ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่ ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานงานที่รับผิดชอบ และแสดง ถึงความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน อนึ่งการฝึกอบรม/สัมมนา เป็นการจัดศักยภาพบุคลากรอย่างเป็น ระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สำหรับใช้ในการทำงาน นอกจากนี้บุคลากรยังพัฒนาความรู้ได้ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับตนเอง สอดคล้องกับ นริศรา ทราวยะเชียว (2563) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของ ข้าราชการศาลยุติธรรม สำนัก อำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ศาล ยุติธรรม สำนัก อำนวยการประจำ ศาลอุทธรณ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการให้การศึกษา ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิชนู เชื้อพรรณงาม (2563) เรื่อง สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยาน ไทย จำกัด (มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ พบว่า สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านบุคลิกประจำตัวของบุคลากร ด้านความ คิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองและด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบิน ไทย มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรอยู่ รอด ภายในสภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลากระแสการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลต่าง ๆ ได้เข้ามา มี บทบาททำให้แต่ละองค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นต้นทุนในการแข่งขันทางธุรกิจเพราะถือว่า มนุษย์เป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดที่ต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่าง เป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์กรให้สูงขึ้น สอดคล้องกับประสิทธิ์ เดชนครินทร์ (2563) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ที่พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง ด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะในงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผล การศึกษาของกิตติพิชญ์ หนูทอง (2562) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริการของพนักงานต้อนรับ ภาคพื้นดินสายการบินต้นทุนต่ำ กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติที่พบว่า ความเชื่อมั่นต่อสมรรถนะการบริการ ของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินสายการบินต้นทุนต่ำ อยู่ในระดับมาก



ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทยจำแนกตามลักษณะของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เพราะลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคลากรและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับกฤษฎณ์วริศ ชนิดไทย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันแตกต่างกัน สอดคล้องกับอิทธิพร มิลินทร์ (2564) เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของ พนักงานสายการบิน กรณีศึกษาบัณฑิตสาขาธุรกิจการบินที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัย ด้านทักษะความรู้ ด้านแรงจูงใจ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเอง ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย สอดคล้องกับสาธิตี หมัดสะและ (2566) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋ที่พบว่า ด้านความรู้ด้านทักษะและ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แต่ประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ พนักงาน สอดคล้องกับกัญญาวิณี เฟลด์แมน (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับศักยภาพสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า 1)ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการภาคพื้นดินอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านทักษะความรู้ ด้านแรงจูงใจ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเองส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกปฏิบัติการบริการภาคพื้นดินของบริษัทการบินไทย ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เนื่องจาก บุคลากรให้ความสำคัญกับทักษะความรู้ ด้านแรงจูงใจ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหาร และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรจัดทำแผนการฝึกอบรม/สัมมนาให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรโดยเน้นศักยภาพด้านสมรรถนะเฉพาะ เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อธุรกิจอุตสาหกรรมการบิน และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพการบริการด้านธุรกิจการบิน ที่ส่งผลให้สายการบินของไทยเป็นสายการบินชั้นนำและเป็นเลิศทางการบริการ ในธุรกิจอุตสาหกรรมการบินของโลกสายการบินหนึ่ง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทรัพยากรบุคคล นำมาทำการปรับปรุงศักยภาพการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



## บรรณานุกรม

- กฤษณ์วิรัช ชะนิดไทย. (2563). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 8(2), 159-174.
- กัญญาวิวัฒน์ เฟลด์แมน และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ (มสป.), 25(2), 186-203.
- กิตติพิชญ์ หนูทอง และคณะ. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริการของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน สายการบินต้นทุนต่ำท่าอากาศยานนานาชาติภูเก็ต. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 14(1), 191-210.
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของสายการบินในประเทศไทย. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(3), 83-92.
- ธัญญา หมั่นจิตร. (2563). ศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ: กรณีศึกษา กองบริการ งานอนุญาตโรงงาน 1 กรมโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธิดิพร มิลินทร์ และคณะ. (2564). สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบิน กรณีศึกษาบัณฑิตสาขาธุรกิจ การบิน. “วิถีใหม่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง (หน้า ม.ป.น.). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นริศรา ทรายเขียว. (2563). การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาล อุทธรณ์. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นิชนู เชื้อพรรณงาม. (2563). สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ. ใน (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (10 กรกฎาคม 2564). แบบแสดงข้อมูล/รายงานประจำปี 2564. เรียกใช้เมื่อ 2567 จาก <https://ir.thaiairways.com> > 2023/08 > THAIT1PDF
- ประสิทธิ์ เดชนครินทร์. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 14(3), 435-446.
- ปวีณา วิริยภาพ. (2565). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทร พจน์พานิช. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0. รายงานการวิจัย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สาธินี หมัดสะและ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋. ใน (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.



# ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต

## กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต\*

### EMPLOYEES' WORK EFFICIENCY OF WYNDHAM GRAND PHUKET KALIM BAY, PHUKET PROVINCE

ธงชน ไชยอ่อนแก้ว

Thongthon Chaioonkaew

อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว

Aniruth Phongpaew

ธนต์ถันท์ สุขโชคนิธิโกศล

Thanatnan Sookchokenithiphokin

สถาบันรัชต์ภาคย์, ประเทศไทย

Rajapark Institute, Thailand

E-mail: anitruh.p@hotmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับลักษณะของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ปัจจัยลักษณะงานนโยบายในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาผลตอบแทนและสวัสดิการโอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 65.40

**คำสำคัญ:** พนักงานโรงแรม, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจในการทำงาน



## ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to examine Motivating factors in work performance and the work efficiency of the employees 2) to compare the work efficiency of the employees with the characteristics of the employees 3) To study the work motivation factors that affect the work efficiency of the employees. The sample group consisted of 200 employees. The instrument employed was a questionnaire. Used in data analysis include mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression analysis. The results of the research found that 1) Motivating factors in Work overall and in each aspect has the highest average level. 2) The performance of employees as a whole and in each aspect is at the highest average level. 3) Employees with differences in genders, ages, education levels, status, average monthly income and different job positions there was no effect on the work performance of employees in Wyndham Grand Phuket Kalim Bay Hotel, Phuket Province with statistically significant at the 0.05 level 4) factors for work performance, consisting of work characteristics, work policies, relationships with co-workers and supervisors, compensation and benefits, opportunities for career advancement, working environment and social conditions affecting the work efficiency of employees. And all 6 factors can explain the change in performance variability of employees at 65.40 percent.

**Keywords:** hotel employees, work efficiency, work motivation factors

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จ ได้นั้น ต้องขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรมนุษย์ ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหน้าที่หลักสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ในสภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อพร้อมรับการแข่งขันที่ทวีความ รุนแรงขึ้น เพื่อความอยู่รอด ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร ซึ่งการวางแผนการปรับตัวและการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีคุณภาพและมีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้นั้น ต้องเริ่มต้นที่การศึกษาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ และฝึกฝนทักษะที่ตรงกับการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับ คุณภาพการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้น (ณิชภา ลพนานุสรณ์, 2565) แรงจูงใจ นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถทำให้สมาชิกภายในองค์กร เกิดความพึงพอใจและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ทำให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สมบัติ อาริยาศาล, 2561) บุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนทรัพย์สินประเภทหนึ่ง



ขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ จ่ายค่าตอบแทน ให้รางวัลและสวัสดิการ โดยเน้นการดึงและพัฒนา ศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการทำงาน เสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา และมุ่งมั่น ทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ซึ่ง สิ่งเหล่านี้จะเป็นกำลังผลักดันและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร (พัชรี พันธุ์ แดงไทย, 2564)

โรงแรมเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่เหล่านักท่องเที่ยวให้ความสำคัญ ผู้ใช้บริการของโรงแรมคาดหวัง ในเรื่องของบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกตามระดับดาวของแต่ละโรงแรม ซึ่งเป็นสิ่งที่โรงแรมแต่ละแห่ง ต้องใช้ความสามารถในการดึงนักท่องเที่ยวให้เกิดความสนใจเข้าใช้บริการ จนกระทั่งกลับมาใช้บริการใหม่ โดยการ ใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นตัวนำและใช้พนักงานในองค์กรเป็นตัวตามทำให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีหลากหลาย ปัญหาที่วงการธุรกิจโรงแรมต้องเผชิญ หนึ่งในปัญหาเหล่านั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้คือพนักงาน ซึ่งหมายถึงตัวพนักงาน เนื่องจากการทำงานโรงแรม เป็นการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง พนักงานจะมีการเข้างานเป็นกะ และต้องสามารถ เข้าได้ทุกกะ วันหยุดก็ไม่สามารถกำหนดเองได้ บางครั้งได้หยุดวันธรรมดา บางครั้ง ได้หยุดวันเสาร์อาทิตย์ และ บางครั้งไม่มีวันหยุดเลยในช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว อีกทั้งลักษณะงานของบาง ตำแหน่งที่ต้องพบกับผู้มาใช้บริการเป็น ประจำระหว่างปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน รวมถึงบางครั้งเกิด การแสดงออกที่ไม่เหมาะสมทั้งต่อพนักงานด้วยกันเองและต่อลูกค้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กับพนักงานที่ต้องพบลูกค้าอยู่เป็นประจำในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของโรงแรม รวมถึงประสิทธิผล การทำงานของพนักงานลดลง ผู้ประกอบการโรงแรมจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน เพื่อเพิ่มประสิทธิผล การทำงานของพนักงาน ที่ไม่ได้วัดจากผลการดำเนินงานของพนักงานแต่ละคน เท่านั้น แต่ยังต้องวัดที่ความพึง พอใจในการทำงานและความสุขของพนักงาน (Engagement Activities) การหาสิ่งจูงใจให้กับพนักงาน เช่น รางวัลหรือสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานในขณะเดียวกันก็เกิด ความพึงพอใจในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (มารวย วิชาญยุทธนากุล, 2560)

จังหวัดภูเก็ต เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ทำให้มีโรงแรมและที่พัก เปิดให้บริการเป็นจำนวนมาก และหนึ่งในโรงแรมที่สวยงาม มีชื่อเสียงด้านการให้บริการเป็นที่ประทับใจของผู้ใช้บริการ คือ โรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต (Wyndham Grand Phuket Kalim Bay) เป็นโรงแรมระดับ 5 ดาวตั้งอยู่บนขอบหน้าผาพร้อมทิวทัศน์อันกว้างไกลของทะเลอันดามัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความสะดวกสบายที่ทันสมัย มีภูมิทำเลที่ดียเยี่ยม การให้บริการของพนักงานโรงแรม อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ลูกค้าที่มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจในบริการ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ โรงแรม ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม วินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรม และเป็นแนวทางสำหรับโรงแรมในการพัฒนาคุณภาพการบริการของพนักงาน เพื่อสนอง ความต้องการของลูกค้าที่มาใช้บริการ ซึ่งทำให้เกิดการบอกต่อและกลับมาใช้บริการซ้ำ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต



2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ตกับลักษณะของพนักงาน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานโรงแรมวินด์แฮมแกรนด์ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต จำนวน 398 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณตามวิธีของทาโรยามาเน (Yamane, T, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คนทำการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) และทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธี Cronbach's Alpha coefficient ของ Cronbach (1984) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944 แบบสอบถาม มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพทางสังคม และการได้รับการยอมรับ จำนวน 21 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสุ่มแบบเจาะจงจากพนักงานในแผนกต่างๆ ของโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต และนำแบบสอบถามมาแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติดังนี้ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test , F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ



## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านลักษณะงาน	4.26	0.480	มากที่สุด
ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน	4.61	0.563	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.31	0.578	มากที่สุด
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.24	0.653	มากที่สุด
ด้านโอกาสก้าวหน้า	4.72	0.388	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพสังคม	4.48	0.579	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.30	0.407	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.299</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านโอกาสก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.72$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.61$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพสังคม ( $\bar{X} = 4.48$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.31$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 4.30$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 4.26$ ) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.24$ ) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านคุณภาพงาน	4.40	0.395	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.35	0.392	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.41	0.461	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.388</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ตในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.41$ ) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{X} = 4.40$ ) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.35$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามลักษณะของพนักงาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ด้านคุณภาพงาน		ด้านปริมาณงาน		ด้านเวลา		รวม	
	t/f	sig	t/f	sig	t/f	sig	t/f	sig
เพศ	1.586	0.114	0.548	0.584	0.197	0.844	0.800	0.425
อายุ	1.467	0.225	0.983	0.402	1.182	0.312	0.852	0.467
ระดับการศึกษา	0.240	0.787	0.302	0.740	0.028	0.973	0.011	0.989
สถานภาพ	0.240	0.830	1.120	0.329	0.182	0.834	0.205	0.815
รายได้ต่อเดือน	3.649	0.014*	2.094	0.102	1.668	0.175	2.604	0.053
ตำแหน่งงาน	0.920	0.432	0.610	0.609	1.297	0.277	0.523	0.667

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ในภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าเมื่อพิจารณารายด้าน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต กับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	b	SEE.	$\beta$	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	1.012	0.283		3.574	0.000*
ลักษณะงาน ( $X_1$ )	0.297	0.041	0.368	7.265	0.000*
นโยบายในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ )	-0.101	0.035	-0.146	-2.890	0.004*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $X_3$ )	0.095	0.034	0.142	2.792	0.006*
ผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_4$ )	0.246	0.037	0.415	6.697	0.000*
โอกาสก้าวหน้า ( $X_5$ )	0.472	0.055	0.471	8.554	0.000*
สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพสังคม ( $X_6$ )	-0.232	0.047	-0.346	-4.949	0.000*
การได้รับการยอมรับ ( $X_7$ )	-0.016	0.046	-0.017	-0.358	0.721

R = 0.808 R<sup>2</sup> = 0.654 R<sup>2</sup> Adjust = 0.641 SEE.est = 0.32398 F = 51.843 Sig. = 0.000\*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต โดยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต สูงเรียงตามลำดับคือ โอกาสก้าวหน้า ( $X_5$ ) ผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_4$ ) ลักษณะงาน ( $X_1$ ) สภาพแวดล้อมใน





การทำงานและสภาพสังคม ( $X_6$ ) นโยบายในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $X_3$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 65.40 ส่วนที่เหลือร้อยละ 34.60 มาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ตมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และ แสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไป ตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้ ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรวิศ เจริญกุล (2563) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของมณีรัตน์ ศรีคุ้ม และ คณะ (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ตในภาพรวมในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเวลา รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นการกระทำของบุคคลแต่ละคนที่แสดงให้เห็นโดย พิจารณาถึงคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยความ รวดเร็ว มีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทันเวลา ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของธัญญ์ สิขมณังค์ (2560) เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้าน ค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญญ์รัตน์ สาริกา (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง อยู่ในระดับมาก



2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต กับ ลักษณะของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เพราะโรงแรมมีมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริการที่พนักงานทุกคนต้องทำตามข้อกำหนดของโรงแรมทำให้พนักงานทุกคนต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพ ปริมาณงาน และกำหนดเวลาที่โรงแรมกำหนดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปราการ รอดปรีชา และคณะ (2558) เรื่อง บุคลิกภาพ ความสามารถทางเชาวน์อารมณ์ จิตวิญญาณการให้บริการ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุ แผนงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงานที่โรงแรม แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานในโรงแรมขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของพลอยไพสิณ อิงบุญ และคณะ (2562) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงานที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่าง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัว ประกอบด้วย ลักษณะงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของภริศท์ซาร์ก ชดช้อย และคณะ (2565) เรื่อง ปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงแรมจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานคือด้านทักษะด้านลักษณะการทำงานและด้านรางวัลตอบแทน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมวินด์แฮม แกรนด์ ภูเก็ต กะหลิม เบย์ จังหวัดภูเก็ต มีข้อเสนอแนะที่พบในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้ ผลการวิจัยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานโรงแรมเน้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารโรงแรม ควรมีแผนการฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงแรม ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อสร้างความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ



เป้าหมายการดำเนินงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพสังคม เป็นสถานที่ทำงานของพนักงาน ผู้บริหาร ควรจัดบรรยากาศในการทำงาน และสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การทำงาน แสง สี เสียง พอเหมาะกับการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรจัดให้มีการสัมมนา และการละลายพฤติกรรมให้พนักงานรู้จักกันและทำงานกันเป็นทีม ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารควรมีการชื่นชมผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลอย่างยุติธรรม ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการและผลตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นด้านเวลา รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน ทั้งนี้เพราะการทำงานด้านการบริการ เวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่พนักงานต้องทำให้รวดเร็ว เสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยงานที่ต้องมีคุณภาพและได้มาตรฐาน และเป็นสิ่งที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการ ผู้บริหารต้องกำหนดแผนการทำงานที่สมดุลระหว่างเวลา และปริมาณงานที่เหมาะสม และจัดพนักงานเข้าทำงานอย่างเพียงพอ รวมถึงแผนพัฒนาสายอาชีพ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นสิ่งที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1. การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษาเพิ่มขึ้น และได้แนวทางสำหรับผู้บริหารนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. การวิจัยครั้งต่อไปควรไปศึกษาโรงแรมสาขาในเขตพื้นที่อื่น เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะการบริการที่จะส่งผลต่อการเลือกใช้บริการที่น่าเที่ยวและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

## บรรณานุกรม

- ณิชภา ลพนาสุธรรม. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตสะพานสูง. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). ปรตติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. ใน (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ปราการ รอดปรีชา และคณะ. (2558). บุคลิกภาพ ความสามารถทางเชาวน์อารมณ์ จิตวิญญาณการให้บริการ และแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร. *SDU Res. J.*, 11(3), 47-64.
- พลอยไพลิน อิงบุญ และคณะ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 1(1), 1-13.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. ใน (ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.



- ภริศร์ชชาห์ ชดช้อย และคณะ. (2565). ปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงแรมจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 13(1), 341-358.
- มณีรัตน์ ทรัพย์ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 15(1), 157-174.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. ใน (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รณฤทธิ์ ลิขณนังสุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ใน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัชรวิศ เจริญกุล และคณะ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 20(1), 141-153.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. Journal of Roi Kaensarn Academi. 3(2), 33-46.
- Cronbach, L. J. (1984). Essential of psychology testing. New York: Harpe.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. 2nd Edition. New York: Harper and Row.

## พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก

### อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย\*

#### BEHAVIOR OF WEARING HELMETS OF PEOPLE OF PEOPLE IN SAWZNKHALOK MUNICIPALITY, SAWANKHALOK DISTRICT, SUKHOTAI PROVINCE

ณรงค์ ใจดี

Narong Jaidee

โชติ บดีรัฐ

Chot Bodeerat

ภาสกร ดอกจันทร์

Phasakorn Dokchan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

E-mail: noknarong31@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน ประชาชน จำนวน 390 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ Enter Method ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความปลอดภัยและความเสี่ยง ( $X_1$ ) และปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมายและมาตรการควบคุม ( $X_2$ ) ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการพยากรณ์คะแนนดิบ =  $+.175(X_1) + .157(X_2)$  และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน =  $+.269(Z_1) + .372(Z_2)$  และ 3) ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก พบว่า 3.1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัย โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัว ผ่านสื่อโฆษณาต่างๆ ต่อความสำคัญของการสวม

\* Received 4 March 2025; Revised 3 April 2025; Accepted 24 April 2025



หมวกนิรภัยและความปลอดภัยขณะขับขี่จักรยานยนต์ และ 3.2) สร้างกิจกรรม โครงการในการพัฒนาความรู้กฎหมายที่บังคับใช้ต่อการใช้รถใช้ถนนร่วมกันที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการสวมหมวกนิรภัย

**คำสำคัญ:** พฤติกรรม, การสวมหมวกนิรภัย, ประชาชน

## Abstract

This independent study aimed to 1) study the level of helmet wearing behavior of people in Sawankhalok Municipality, 2) study the factors affecting helmet wearing behavior of people in Sawankhalok Municipality, and 3) study the recommendations for changing helmet wearing behavior of people in Sawankhalok Municipality. The research was conducted according to the quantitative research methodology using a survey research study. The sample group was 390 people. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis using the Enter Method. The research results found that 1) The overall level of helmet wearing behavior of people in Sawankhalok Municipality, was at a high level. 2) The overall level of factors affecting the helmet wearing behavior of people in Sawankhalok Municipality, were at a high. From the hypothesis testing, it was found that the factors of perception of safety and risk ( $X_1$ ) and the factors of law enforcement and control measures ( $X_2$ ) had a statistically significant effect on helmet wearing behavior of people in Sawankhalok Municipality at the .05 level. The prediction equations were created in the form of raw scores and standard scores as follows: raw score prediction =  $+ .175(X_1) + .157(X_2)$  and standard score prediction =  $+ .269(Z_1) + .372(Z_2)$ . And 3) The recommendations for changing helmet wearing behavior of people in Sawankhalok Municipality, found that 1) creating awareness of the importance of wearing helmets, focusing on giving importance to oneself and family through various advertising media on the importance of wearing helmets and safety while riding motorcycles, and 3.2) creating activities and projects to develop knowledge of laws applicable to road users that promoted positive attitudes towards wearing helmets.

**Keywords:** Behavior, Wearing Helmets, People

## บทนำ

อุบัติเหตุทางถนนนับเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของประเทศไทยและประเทศทั่วโลก เนื่องจากก่อให้เกิดความสูญเสียมากมายทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จากสถิติการประสบอุบัติเหตุพบว่าจากทั่วโลก คิดเป็นร้อยละ 23 เกิดจากรถจักรยานยนต์และระดับอายุอยู่ระหว่าง 15-59 ปี สำหรับประเทศไทยสถิติล่าสุดในปี 2566 พบว่ามีอัตราการเกิดอุบัติเหตุจำนวน 842,158 ราย เสียชีวิต 24,965 ราย ส่วนใหญ่เกิดจากผู้ที่ใช้รถจักรยานยนต์บนท้องถนน คิดเป็นร้อยละ 65.96 (ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน, 2567) สำหรับจังหวัดสุโขทัย อุบัติเหตุทางถนนนับเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บและการเสียชีวิตของประชาชน ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2564 – กันยายน 2566 มีรายงานผู้บาดเจ็บรวมทั้งสิ้น 14,523 ราย





เสียชีวิต 268 ราย โดยพบว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากรถจักรยานยนต์มากกว่าร้อยละ 67.43 ของอุบัติเหตุจราจรทั้งหมด ซึ่งในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุทางถนน ปี 2564 - 2566 พบว่ามีจำนวนผู้ได้รับอุบัติเหตุทางถนน 106 ราย และ 125 ราย ตามลำดับ (เทศบาลเมืองสวรรคโลก, 2567)

การสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ทั้งผู้ขับขี่และผู้โดยสารในเขตเมืองใหญ่คิดเป็นร้อยละ 72 เขตเมืองรอง ร้อยละ 46 และเขตชุมชนชนบท มีเพียงร้อยละ 29 เท่านั้น เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุรวมผู้ขับขี่และผู้โดยสาร พบว่า กลุ่มผู้ใหญ่สวมหมวกนิรภัย คิดเป็นร้อยละ 49 กลุ่มวัยรุ่นร้อยละ 23 และกลุ่มเด็กเฉพาะผู้โดยสาร มีการสวมหมวกนิรภัยเพียงร้อยละ 7 เท่านั้น โดยผลการสำรวจอัตราการสวมหมวกนิรภัยในกลุ่มเด็ก มีการคาดการณ์จำนวนเด็กที่ยังไม่มีหมวกนิรภัยสวมใส่สูงถึง 1.253 ล้านคน จากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์พบสาเหตุและแนวโน้มของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ที่จะไม่สวมหมวกนิรภัย คือ 1) รู้สึกไม่มีความเสี่ยงที่จะถูกตรวจจับ 2) ไม่ค่อยพบเห็นจุดตรวจ/ด่านตรวจ และหลบเลี่ยงเพราะรู้สถานที่และเวลาของจุดตรวจ/ด่านตรวจ 3) ไม่รู้ว่าหากผู้โดยสารไม่สวมหมวกนิรภัย “ผิดกฎหมาย” และ 4) รู้สึกว่าตำรวจไม่กวดขันจับกุมอย่างเข้มงวด จากผลการศึกษาดังกล่าว ขอเสนอทิศทางการขับเคลื่อนส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัย 100% คือ 1) เน้นรณรงค์บริเวณนอกเขตเมืองของทุกจังหวัด 2) ทดลองใช้นวัตกรรมรูปแบบการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในพื้นที่ร่อง เช่น การสุ่มเวลาและสถานที่ตรวจจับ 3) การส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัยให้เป็นเรื่อง “วัฒนธรรมความปลอดภัย” และเร่งสร้างให้เกิด “มาตรการองค์กร” ในการสวมหมวกนิรภัย 100% และ 4) สร้างการรับรู้ของประชาชนในเรื่องกฎหมาย โดยเฉพาะเรื่องผู้โดยสารไม่สวมหมวกนิรภัยถือว่า “ผิดกฎหมาย” ผ่านการตรวจจับจริงให้ผู้สัญจรได้พบเห็นและรับรู้ (สำนักข่าวสร้างสุข, 2566)

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้นถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการสวมหมวกนิรภัยในผู้ขับขี่และผู้โดยสารรถจักรยานยนต์ แต่ยังไม่พบการศึกษาในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย” เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่จะพัฒนา ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยเพื่อการขับเคลื่อนและกำหนดกิจกรรมรณรงค์กระตุ้นการสวมหมวกนิรภัยให้กับประชาชนเขตเทศบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ประชากร ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย จำนวน 15,446 คน (เทศบาลเมืองสวรรคโลก, 2567) และ 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่



ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย จำนวน 390 คน ได้มาจากการแทนค่าในสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Form)

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือตำรา การค้นคว้าอิสระ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความ ทั้งในรูปแบบรูปเล่ม และเว็บไซต์ หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด แล้วนำมาสร้างร่างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ แล้วนำมาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาเนื้อหาสาระ โครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยก่อนนำไปใช้ โดยการวัดเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ หรือค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC ได้ 1.0 ทุกข้อ หลังจากนั้นนำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกัน จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาส (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.956 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยกับประชาชนในพื้นที่นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก จำนวน 390 ชุด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method



## ผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม

ลำดับ	พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชน ในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	แรงจูงใจที่มีต่อการดูแลสุขภาพ	3.61	0.73	มาก
2.	การรับรู้ความเสี่ยง	3.59	0.77	มาก
3.	การรับรู้ความรุนแรง	3.65	0.70	มาก
4.	การรับรู้ประโยชน์ของการป้องกัน	3.65	0.62	มาก
5.	การรับรู้อุปสรรค	3.58	0.65	มาก
6.	สิ่งชักจูงสู่การปฏิบัติ	3.70	0.55	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>3.68</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สิ่งชักจูงสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมา คือ การรับรู้ความรุนแรง และการรับรู้ประโยชน์ของการป้องกัน ( $\bar{X} = 3.65$ ) แรงจูงใจที่มีต่อการดูแลสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.61$ ) การรับรู้ความเสี่ยง ( $\bar{X} = 3.59$ ) และการรับรู้อุปสรรค ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวพยากรณ์	B	Std.E.	Beta	t	Sig.
<b>ค่าคงที่</b>	<b>2.353</b>	<b>.183</b>		<b>12.849</b>	<b>.000</b>
การรับรู้ถึงความปลอดภัยและความเสี่ยง (X1)	.175	.031	.269	5.622	.000*
การบังคับใช้กฎหมายและมาตรการควบคุม (X2)	.157	.027	.272	5.700	.000*
การให้ความรู้และการรณรงค์ (X3)	-.006	.030	-.009	-.187	.852
ความรู้และทักษะในการขับขี่ (X4)	.026	.021	.059	1.266	.206
<b>R = 0.440</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.195</b>	<b>SE<sub>est</sub> = 0.364</b>			
<b>F = 23.166</b>	<b>Sig = 0.000*</b>				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.440 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) มีค่า 0.195 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมด 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.0 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.195 อีกทั้งผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (F) มีค่า 23.166 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความปลอดภัยและความเสี่ยง ( $X_1$ ) และปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมายและมาตรการควบคุม ( $X_2$ ) ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการพยากรณ์คะแนนดิบ =  $+.175(X_1) + .157(X_2)$  และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน =  $+.269(Z_1) + .372(Z_2)$

3. ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ลำดับ	ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย	ความถี่
1	สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัย โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัวผ่านสื่อโฆษณาต่างๆ ต่อความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัยและความปลอดภัยขณะขับขี่จักรยานยนต์	48
2	สร้างกิจกรรม โครงการในการพัฒนาความรู้กฎหมายที่บังคับใช้ต่อการใช้รถใช้ถนนร่วมกันที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการสวมหมวกนิรภัย	24

จากตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย พบว่า 1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัย โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัว ผ่านสื่อโฆษณาต่างๆ ต่อความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัยและความปลอดภัยขณะขับขี่จักรยานยนต์ และ 2) สร้างกิจกรรม โครงการในการพัฒนาความรู้กฎหมายที่บังคับใช้ต่อการใช้รถใช้ถนนร่วมกันที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการสวมหมวกนิรภัย



## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะหมวกนิรภัยเป็นอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการลดความรุนแรงของการบาดเจ็บเมื่อเกิดอุบัติเหตุ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ควรหลีกเลี่ยงการขับซิ่งรถจักรยานยนต์เมื่อมีร่างกายอ่อนเพลียหรือง่วงนอน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจรจะทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์ได้เสมอ ผู้ขับซิ่งรถจักรยานยนต์ถ้าปฏิบัติตามกฎหมายจราจรจะช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุได้ รูปแบบของหมวกนิรภัยทำให้รู้สึกปลอดภัยขณะใช้รถ จักรยานยนต์บนถนน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศตวรรษ สุจิตร์ตันนัท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการละเมิดกฎจราจรของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีประสบการณ์ในการใช้ยานพาหนะมากกว่า 6 ปี มีการกระทำผิดกฎหมายจราจรโดยไม่สวมหมวกนิรภัย ปัจจัยที่มีผลต่อการละเมิดกฎจราจรของประชาชน พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดได้แก่ ด้านตัวผู้ขับขี่อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านไม่รู้กฎจราจรอยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพถนนที่ใช้สัญจรอยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ป้ายจราจรไม่ชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการละเมิดกฎจราจรของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการละเมิดข้อท่านมักขับรถยนต์ย้อนศร หากทางกลับรถอยู่ไกล สูงที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เมื่อท่านรู้สึกง่วงนอนขณะขับซิ่งรถ ท่านจะทนฝืนขับซิ่งต่อไปเพื่อให้ถึงที่หมายโดยเร็ว (ศตวรรษ สุจิตร์ตันนัท, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ บุตรราช และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของนักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า การหาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และชั้นปีที่ศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้การสวมหมวกนิรภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย ทศนคติการสวมหมวกนิรภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย และเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยตนเอง พบว่า ความรู้การสวมหมวกนิรภัยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติการสวมหมวกนิรภัย (สมศักดิ์ บุตรราช และคณะ, 2563)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ความรู้และการรณรงค์ รองลงมา คือ การบังคับใช้กฎหมายและมาตรการควบคุม ด้านการรับรู้ถึงความปลอดภัยและความเสี่ยง และความรู้และทักษะในการขับซิ่ง ตามลำดับและจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความปลอดภัยและความเสี่ยง ( $X_1$ ) และปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมายและมาตรการควบคุม ( $X_2$ ) ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ที่ส่งผลให้ประชาชนมีพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนที่ดีขึ้นมีความเข้าใจต่อการสวมหมวกนิรภัยอย่างถูกต้องในขณะที่ขับซิ่งหรือโดยสารรถจักรยานยนต์ โดยการสวมหมวกนิรภัย





ที่มีความเหมาะสมพอดีกับศีรษะและใช้สายรัดคาดให้แน่นพอดี เพื่อให้หมวกกระชับกับศีรษะทุกครั้งที่สวมหมวกนิรภัยขณะขับขี่หรือโดยสารรถจักรยานยนต์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกร โตะสิงห์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสวมหมวกนิรภัยและแนวทางการส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัย โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในพื้นที่เทศบาลเมืองศรีสะเกษ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจสวมหมวกนิรภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ความรุนแรง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีต่อการดูแลสุขภาพ ปัจจัยด้านสิ่งชักจูงให้เกิดการปฏิบัติ (ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจในการสวมหมวกนิรภัยได้ร้อยละ 11.3 (ณัฐกร โตะสิงห์ และคณะ, 2563)

3. ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย พบว่า 1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัย โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัว ผ่านสื่อโฆษณาต่าง ๆ ต่อความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัยและความปลอดภัยขณะขับขี่จักรยานยนต์ และ 2) สร้างกิจกรรม โครงการในการพัฒนาความรู้กฎหมายที่บังคับใช้ต่อการใช้รถใช้ถนนร่วมกันที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการสวมหมวกนิรภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชานันท์ ศรีสุภักดิ์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะการสวมหมวกนิรภัยของนักศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า เพื่อให้เกิดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ควรมีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการสวมหมวกนิรภัย เพื่อส่งผลให้เกิดการขับขี่อย่างปลอดภัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา อาทิ เช่น การสร้างกิจกรรมร่วมกัน สร้างข้อตกลงและกฎระเบียบในการปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสวมหมวกนิรภัย 100 % ส่งผลต่อการลดการอุบัติเหตุต่อไปได้ (รัชานันท์ ศรีสุภักดิ์ และคณะ, 2564)

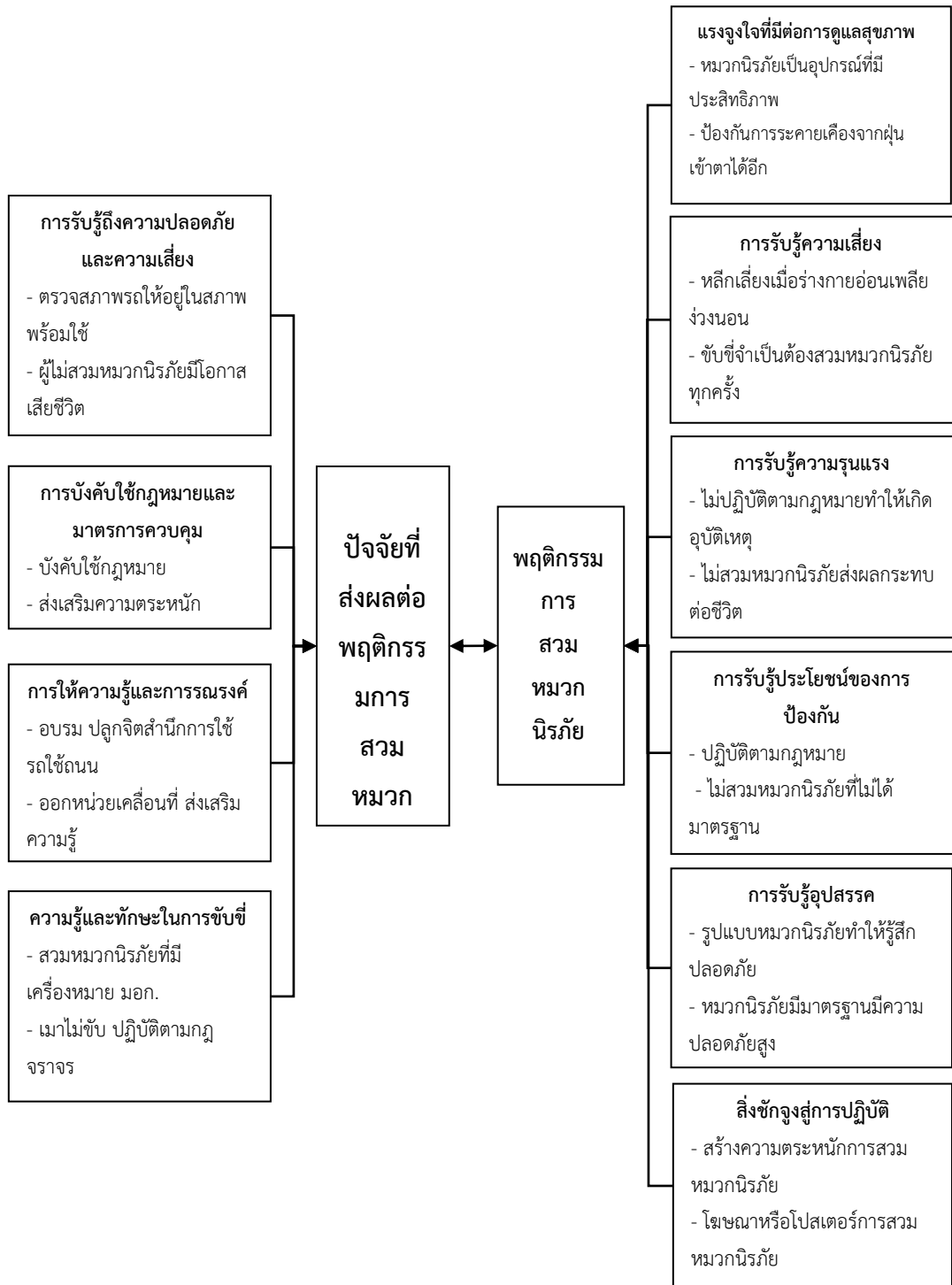
## องค์ความรู้ใหม่

พฤติกรรมกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชน เป็นปฏิกริยาหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็น ในการสวมหมวกนิรภัยอย่างถูกต้อง เพื่อให้หมวกกระชับกับศีรษะทุกครั้งที่สวมหมวกนิรภัยขณะขับขี่หรือโดยสารรถจักรยานยนต์ ซึ่งจากการวิจัยในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย ทำให้ทราบว่า ประชาชนให้ความสำคัญกับพฤติกรรมกรรมการสวมหมวกนิรภัยอยู่ในระดับมาก เพราะว่า รูปแบบของหมวกนิรภัยเป็นอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดความรุนแรงของการบาดเจ็บเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ทำให้รู้สึกปลอดภัยขณะใช้รถจักรยานยนต์บนถนน ครอบครัวสร้างความตระหนักให้ผู้ขับขี่สวมหมวกนิรภัย เพื่อป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและผู้อื่น และต้องปฏิบัติตามตามกฎหมายจราจรอย่างเคร่งครัด จะช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุ หากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจรจะทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ได้เสมอ ส่วนในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลนั้นประชาชนมีความคิดเห็นในระดับมาก เพราะการรับรู้ถึงความปลอดภัยและความเสี่ยง การบังคับใช้กฎหมายและมาตรการควบคุม การให้ความรู้และการ





รณรงค์ และความรู้และทักษะในการขับขี่ เป็นสิ่งที่จะทำให้ประชาชนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นเนื่องจาก การอบรมประชาชนเพื่อให้ทราบถึงเรื่องกฎหมายอย่างถูกต้อง ให้ทราบถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในการสวมหมวกนิรภัยที่มีมาตรฐานสูง และปลูกจิตสำนึกความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนของประชาชน ย่อมส่งผลดีต่อผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์มีพฤติกรรมที่ดีในการใช้รถใช้ถนนร่วมกัน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



## สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุป พฤติกรรมของประชาชนในการสวมหมวกนิรภัยอย่างถูกต้องในขณะที่ขับขี่หรือโดยสารรถจักรยานยนต์ โดยการสวมหมวกนิรภัยที่มีความเหมาะสมพอดีกับศีรษะและใช้สายรัดคางให้แน่นพอดี เพื่อให้หมวกกระชับกับศีรษะทุกครั้งี่สวมหมวกนิรภัยขณะขับขี่หรือโดยสารรถจักรยานยนต์ ซึ่งจากการผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ 1.1) เทศบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัย โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัว ผ่านสื่อโฆษณาต่าง ๆ ต่อความสำคัญของการสวมหมวกนิรภัยและความปลอดภัยขณะขับขี่จักรยานยนต์ 1.2) เทศบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดกิจกรรม โครงการในการพัฒนาความรู้กฎหมายที่บังคับใช้ต่อการใช้รถใช้ถนนร่วมกันที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการสวมหมวกนิรภัย 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 2.1) ควรศึกษาปัญหา อุปสรรค ความต้องการต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย 2.2) ควรศึกษารูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมในการสวมใส่หมวกนิรภัยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

## บรรณานุกรม

- ณัฐกร โตะสิงห์ และคณะ. (2563). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสวมหมวกนิรภัยและแนวทางการส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัย โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีแบบแผนความเชื่อ ด้านสุขภาพ ในพื้นที่เทศบาลเมืองศรีสะเกษ อำเภอมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ. ใน (รายงานวิจัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เทศบาลเมืองสวรรคโลก. (2567). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566-2570). สุโขทัย: เทศบาลเมืองสวรรคโลก.
- รัชชานันท์ ศรีสุภักดิ์ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะการสวมหมวกนิรภัยของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(2) , 57-64.
- ศตวรรษ สุจิตรัตน์นท์. (2563). พฤติกรรมการละเมิดกฎจราจรของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน. (2567). รายงานสถิติการเกิดอุบัติเหตุประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน.
- สมศักดิ์ บุตรราช และคณะ. (2563). พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของนักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา, 7(2) , 38-48.
- สำนักข่าวสร้างสุข. (2566). เรียกใช้เมื่อ 26 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.thaihealth.or.th/category/%e0%b8%82%e0%b9%88%e0%b8%b2%e0%b8%a7%e0%b8%aa%e0%b8%a3%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%87%e0%b8%aa%e0%b8%b8%e0%b8%82/%e0%b8%aa%e0>



%b8%b3%e0%b8%99%e0%b8%b1%e0%b8%81%e0%b8%82%e0%b9%88%e0%b8%b2  
%e0%b8%a7%e0%b8%aa%e0%b8%a3%e0%b9%89

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

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่า  
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน อำเภอแม่เปิน  
จังหวัดนครสวรรค์\*

GUIDELINES FOR PROMOTING HAPPINESS IN LIVING A VALUABLE LIFE  
FOR THE ELDERLY IN MAE POEN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION, MAE PIN DISTRICT, NAKHON SAWAN PROVINCE

ทัตดาว พันธุ์เขียน

Tuddaow Pankien

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Kampanart Wongwatthanaphong

โชติ บดีรัฐ

Chot Bodeerat

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

E-mail: tuddaow75@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน 2) เปรียบเทียบความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน จำนวน 358 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test และ F-test และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาความ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า พบว่า ผู้สูงอายุที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ลักษณะการพักอาศัย และลักษณะของครอบครัว ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่า

\* Received 4 March 2025; Revised 3 April 2025; Accepted 24 April 2025



พบว่า แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่า ประกอบด้วย 1) การกำหนดกลไกสำคัญในชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ 2) การพัฒนาระบบ/กลไกในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ 3) รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความสุขโดยการมีส่วนร่วมของคนทุกช่วงวัย เน้นส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวัยแรงงาน ส่งเสริมชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลไกทุกภาคส่วน

**คำสำคัญ :** แนวทางการส่งเสริม, ความสุข, การดำเนินชีวิต, ผู้สูงอายุ

## Abstract

This independent study aimed to 1) study the level of happiness in valuable life of the elderly in Mae Poen Subdistrict Administrative Organization, 2) compare the happiness in valuable life of the elderly in Mae Poen Subdistrict Administrative Organization, classified by personal factors and 3) study the guidelines for promoting happiness in valuable life of the elderly in Mae Poen Subdistrict Administrative Organization. The research was conducted by combining quantitative and qualitative research. The population and sample were 358 elderly people in Mae Poen Subdistrict Administrative Organization and 9 key informants. The research tools were questionnaires and interview forms. Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, and descriptive data analysis. The research results found that 1) The overall of happiness level in living a valuable life of the elderly in Mae Poen Subdistrict Administrative Organization was at a high level. 2) The comparison of personal factors and happiness in living a valuable life in Mae Poen Subdistrict Administrative Organization found that the elderly with different genders, ages, marital status, education, residence characteristics, and family characteristics had no different opinions on happiness in living a valuable life in Mae Poen Subdistrict Administrative Organization. Therefore, the hypothesis was rejected. And 3) The guidelines for promoting happiness in valuable elderly life in Mae Poen Subdistrict Administrative Organization, Mae Poen District, Nakhon Sawan Province found that guidelines for promoting happiness in valuable elderly life consisted of 1) Determining important mechanisms in local communities to promote the quality of elderly's life, 2) Developing systems/mechanisms to promote good quality of elderly's life, 3) Creating appropriate formats for promoting the quality of elderly's life to be happy by participating people of all ages, emphasizing self-reliance, promoting youth participation, promoting the participation of working-age people, promoting local communities, and promoting the participation of mechanisms in all sectors.

**Keywords:** guidelines for promoting, happiness, living a valuable life, elderly



## บทนำ

วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม เช่น ปัญหาสุขภาพ ภาวะภาคภูมิใจในตนเองลดลง ทำให้การทำกิจกรรมต่างๆ ลดลง เกิดความรู้สึกทางลบและทำให้ผู้สูงอายุไม่มีความสุข ทั้งที่ผู้สูงอายุถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สูงค่าก็ยังสามารถทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์หลายๆ อย่างได้เป็นอย่างดี ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการสะสมองค์ความรู้ที่ทรงคุณค่าในหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านของประสบการณ์การทำงาน การดำรงชีวิต ภูมิปัญญา ผู้สูงอายุยังสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคม อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในสังคมได้ การดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การเตรียมความพร้อมของคนในครอบครัวที่จะรับมือกับปัญหาของผู้สูงอายุ การสังเกตการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (ภัทรนันท์ อุ่อ่อน, 2564) การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุเป็นอีกสิ่งที่สำคัญ เพราะเป็นความรู้สึกเชื่อภายในตนขั้นพื้นฐานที่ผู้สูงอายุรู้สึกว่าเป็นที่รักเป็นคนมีประโยชน์ และมีความสามารถซึ่งเป็นความรู้สึกที่ผู้สูงอายุ มองเห็นความสามารถของตนเองในการเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อสูงวัยความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สัมพันธ์กับอารมณ์ ความรู้สึก การกระทำ พฤติกรรม ทัศนคติ รวมทั้งความสามารถด้านต่างๆ ของคนเรา บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นบุคคลที่มีความสุขไม่เครียด มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกตนเองมีความสามารถ (อรวรรณ แสนบริสุทธิ์ , 2563)

จากสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ดังกล่าวสำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต ได้เสนอกรอบแนวคิดเรื่องความสุข 5 มิติ เพื่อส่งเสริมและป้องกันโรคในผู้สูงอายุเพื่อที่จะพัฒนาความสุขในผู้สูงอายุให้มีความสุขใน 5 มิติ ดังนี้ สุขสบาย (Health) สุขสนุก (Recreation) สุขสง่า (Integrity) สุขสว่าง (Cognition) และ สุขสงบ (Peacefulness) (สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, 2560) ทั้งนี้เพราะความสุข (Happiness) เป็นสภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตนเองยาวนาน เป็นสิ่งที่ดี ที่สุดที่มนุษย์ต้องการ ความสุขจึงเป็นเป้าหมายของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนต้องการจะมีในการดำรงชีวิต เหมือนกัน บางคนมีความสุขกับการมีทรัพย์สินเงินทอง มีอาชีพ มีรายได้ การได้รับประทานอาหารที่ตนเองชอบ หรือบางคนก็มีความสุขกับการที่ได้มีครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับความรักการดูแลเอาใจใส่ เป็นต้น ดังนั้น การแสวงหาความสุขของคนเรานั้นจึงแตกต่างกัน ความสุขของแต่ละบุคคลนั้นอาจ เปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา หรือแม้กระทั่งการให้นิยามของความสุขก็ขึ้นอยู่กับคำจำกัดความของแต่ละบุคคล แต่ละคนตัดสินใจว่ามีความสุขมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการวิถีคิด ซึ่งประสบการณ์ชีวิต ของแต่ละบุคคลก็อาจจะมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุขและความทุกข์ คนที่จะมีความสุขอย่างแท้จริงนั้นจึง ขึ้นอยู่กับวิถีคิด ท่าทีมุมมองต่อชีวิตการใช้ชีวิต (อัมพร เครือแอม, 2561) ซึ่งความสุขในชีวิต (Life Happiness) เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับและเป็นสิ่งสำคัญของการดำเนินชีวิตของทุกคน ถ้าแต่ละชีวิตมีความสุข มนุษย์จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จะเป็นความสุขของหมู่คณะ ของสังคมและของโลก นอกจากนี้ยังพบว่าความสุขของผู้สูงอายุนั้นมีความแตกต่างกันขึ้นกับวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการได้แก่ การมีโรคประจำตัว ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้ความสุขยังทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการมีชีวิตยืนยาว เมื่อผู้สูงอายุเห็นประโยชน์ของการมีชีวิตยืนยาว ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความพอใจที่จะดูแลตนเองให้มีชีวิตที่ยืนยาวอย่างมีความสุข นำไปสู่การวางแผน



สู่เป้าหมาย เพื่อการมีชีวิตยืนยาวอย่างมีความสุข และก็จะเกิดความมุ่งมั่นลงมือทำเกิดผลสำเร็จตามแผน เช่น การดูแลตนเองให้พร้อมอยู่เสมอที่จะพึ่งพาตนเองได้ดี ทั้งด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อม เพื่อการมีชีวิตที่ยืนยาวอย่างมีความสุข และถ้าหากผู้สูงอายุได้รับการตอบสนองในเรื่องความสุขที่มาจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ย่อมที่จะทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิต สังคมไทยก็จะกลายเป็นสังคมของผู้สูงอายุที่สมบูรณ์แบบในอนาคต (ภัทร งามล, 2554)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 24 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 20,835 คน มีผู้สูงอายุ 3,363 คน ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น ได้ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุโดยได้ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ เช่น โครงการออมเพื่ออวดของผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมวิถีดูแลสุขภาพด้วยการออกกำลังกายแก่ผู้สูงอายุ (หมื่นปีเกมส์) โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุด้วยการนวดแผนไทย กิจกรรมงานประเพณีต่างๆ เช่น ประเพณีบุญประทัยข้าวเปลือก ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีสืบสานงานลอยกระทง เป็นต้น โดยการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ จัดทำขึ้นเพื่อสร้างความสุขในการดำเนินชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ตามหลักการของสำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย 1) สุขสบาย ซึ่งเน้นเรื่องสุขภาพร่างกายการปฏิบัติ กิจวัตรประจำวัน และพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ 2) สุขสนุก เป็นความสามารถของผู้สูงอายุในการเลือกวิถีชีวิตที่รื่นรมย์ด้วยการทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอารมณ์เป็นสุข จิตใจสดชื่นแจ่มใส 3) สุขสง่า เน้นความเข้าใจในความเป็นไปในชีวิต ความมีคุณค่าในตนเอง มีมุมมองและความรู้สึกต่อตนเองและผู้อื่นอย่าง เห็นอกเห็นใจไม่ซึมเศร้าไม่ท้อแท้ 4) สุขสว่างเป็นความสามารถด้านความจำ ความเข้าใจความคิดแบบนามธรรม การสื่อสารการใช้เหตุผลและการวางแผนแก้ไข ปัญหาสุขสงบ เป็นการรับรู้เข้าใจความรู้สึกของตนเองรู้จัก ควบคุมอารมณ์และสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) สุขสงบ ความสามารถในการควบคุมความต้องการจากแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น, 2567)

ดังนั้นความสุขจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุความสุขนั้นเกิดขึ้น ได้หลายด้านทั้งความสุขทางกาย ความสุขทางจิตใจ และความสุขจากการได้รับความดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุน การให้กำลังใจของคนในครอบครัว สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาว่าผู้สูงอายุอย่างมีความสุขในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับใด ผู้สูงอายุที่ปัจจัยส่วนบุคคลต่างมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์



## ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1) ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 3,363 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น, 2567) 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน และ 3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบ Small Group จำนวน 9 คน โดยแบ่งออกเป็น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้สูงอายุ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น เป็นแบบสอบถามประเมินค่ามีลักษณะการประเมินค่าแบบ 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Form และ 2) แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัย 2 ประเด็นคำถาม ดังนี้ 1) ท่านคิดว่าการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร และ 2) ท่านคิดว่าแนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ ควรอย่างไร

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบความถูกต้อง ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจและแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ พิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน ของเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากร จำนวน 30 คน โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถาม = 0.887

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยและนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) คือ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่า t-test (Two-Independent Sample Test) และสถิติทดสอบค่า F-test (One-Way ANOVA) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์โดยวิธีการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) เพื่อที่จะ



ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดการระบบข้อมูลซึ่งอาศัยหลักเกณฑ์โดยการจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูล และเขียนบรรยายแบบพรรณนาความ

## ผลการวิจัย

1. ระดับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น โดยภาพรวม

ลำดับ	ความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สุขสบาย (Heath)	3.60	0.68	มาก
2.	สุขสนุก (Recreation)	3.60	0.67	มาก
3.	สุขสง่า (Integrity)	3.67	0.61	มาก
4.	สุขสว่าง (Cognition)	3.64	0.62	มาก
5.	สุขสงบ (Peacefulness)	3.71	0.55	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>3.64</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สุขสงบ (Peacefulness) ( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมา คือ สุขสง่า (Integrity) ( $\bar{X} = 3.67$ ) สุขสว่าง (Cognition) ( $\bar{X} = 3.64$ ) สุขสบาย (Heath) ( $\bar{X} = 3.60$ ) และสุขสนุก (Recreation) ( $\bar{X} = 3.60$ ) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	ความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า	1.536	-	0.879	-	✓
อายุ	ความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า	-	0.352	0.703	-	✓



ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
สถานภาพ	ความสุขในการดำเนิน	-	0.595	0.552	-	✓
สมรส	ชีวิตอย่างมีคุณค่า					
การศึกษา	ความสุขในการดำเนิน	-	0.400	0.753	-	✓
	ชีวิตอย่างมีคุณค่า					
ลักษณะการ	ความสุขในการดำเนิน	0.990	-	0.275	-	✓
พักอาศัย	ชีวิตอย่างมีคุณค่า					
ลักษณะของ	ความสุขในการดำเนิน	1.695	-	0.278	-	✓
ครอบครัว	ชีวิตอย่างมีคุณค่า					

จากตาราง 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้สูงอายุที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ลักษณะการพักอาศัย และลักษณะของครอบครัว ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน อำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน อำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบ Small Group จำนวน 9 คน โดยแบ่งออกเป็น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้สูงอายุ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่ยังคงอาศัยอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัว หรือมีบ้านที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับบ้านของบุตรหลาน ลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปอย่างผูกพันใกล้ชิด มีการดูแลซึ่งกันและกันโดยแบ่งหน้าที่ภายในครอบครัว ผู้สูงอายุได้รับการดูแลทั้งทางด้านร่างกายเกี่ยวกับการใช้ชีวิตประจำวัน และการดูแลสุขภาพจิตใจ ผู้สูงอายุที่ไม่ได้อาศัยอยู่ร่วมกับบุตรหลาน จะได้รับการช่วยเหลือดูแลโดยญาติ/เพื่อนบ้าน อย่างไรก็ตามแม้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี และมีความสุขในการดำเนินชีวิต แต่ยังมีปัจจัยบางประการที่เป็นข้อจำกัด/อุปสรรคที่ทำให้การช่วยเหลือดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย จำเป็นต้องมีการปรับปรุง/พัฒนา เพื่อให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสรุปแนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน อำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์ ได้ดังนี้

1. การกำหนดกลไกสำคัญในชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของกลไกทุกระดับทั้งโดยตัวของผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ครอบครัวที่มีความใกล้ชิดกับผู้สูงอายุควรเป็นกลไกหลักในการช่วยเหลือดูแลเป็นแหล่งพึ่งพิงให้กับผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชนท้องถิ่นที่ควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุอย่างชัดเจน



ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้นำกลุ่ม/องค์กรต่างๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่และคนในชุมชนท้องถิ่น ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งกลไกทุกระดับที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ มีความเข้าใจสถานการณ์อย่างถูกต้องชัดเจน และมีการประสานความร่วมมือในเชิงปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของผู้สูงอายุที่ได้รับการช่วยเหลือและพัฒนาที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. การพัฒนาระบบ/กลไกในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ การพัฒนาระบบ/กลไกในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุจะต้องเริ่มต้นจากระดับครอบครัว โดยการสนับสนุนเงินอุดหนุนเยียวยาให้กับครอบครัวที่สมาชิกในครอบครัวต้องดูแลผู้สูงอายุ เป็นการประเมินมูลค่าจากการสละเวลา สูญเสียโอกาส และรายได้ โดยอาจมีการจัดลำดับความสำคัญตามระดับของความลำบากในการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในครอบครัว เพื่อกำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ รูปแบบการสนับสนุนในลักษณะดังกล่าวเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว สร้างสายสัมพันธ์เพื่อไม่ให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เป็นการจัดสรรงบประมาณสำหรับการเยียวยาครอบครัวโดยตรง และมีระบบการติดตามตรวจสอบที่ชัดเจน และสำหรับครอบครัวที่สมาชิกในครอบครัวไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้ด้วยตนเอง อาจต้องมีการจ้างคนดูแลผู้สูงอายุ งบประมาณในส่วนนี้จะเป็ค่าใช้จ่ายสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ นอกจากนี้ควรมีระบบการลดหย่อนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสาธารณูปโภคต่างๆ และมีระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในชุมชนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี และมีความสุขในการดำเนินชีวิต แต่ยังมีปัจจัยบางประการที่เป็นข้อจำกัด/อุปสรรคที่ทำให้การช่วยเหลือดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย จำเป็นต้องมีการปรับปรุง/พัฒนา เพื่อให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความสุขโดยการมีส่วนร่วมของคนทุกช่วงวัย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุภายใต้สังคมสูงอายุที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควรมีแนวทาง/รูปแบบที่เหมาะสม ดังนี้

3.1 การส่งเสริมตัวของผู้สูงอายุให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ทั้งในกลุ่มที่ไม่มีความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานให้มีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สวัสดิการ และบริการต่างๆ มากขึ้น ส่วนกลุ่มที่มีความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานควรส่งเสริมความตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง รวมทั้งการเป็น Active Aging อีกหนึ่งกำลังสำคัญที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

3.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวทั้งในด้านการดำเนินกิจวัตรประจำวัน และเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น รวมทั้งให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในชุมชนท้องถิ่นที่ขาดผู้ดูแลแม้ไม่ใช่คนในครอบครัว

3.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวัยแรงงานเกี่ยวกับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุให้มีสุขภาพดี พร้อมทั้งดูแลสุขภาพของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ



3.4 การส่งเสริมชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะผู้นำควรให้ความสำคัญและมีการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความชัดเจน มีการถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติ พร้อมกำกับติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

3.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลไกทุกภาคส่วน ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการของผู้สูงอายุ การกำหนดแนวทาง/นโยบายในการช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหา/พัฒนา มีการดำเนินงานตามแนวทาง/นโยบาย/ข้อกำหนดที่เป็นมติจากการตกลงร่วมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลไกแต่ละภาคส่วนให้มีความชัดเจน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สุขสงบ (Peacefulness) รองลงมา คือ สุขสง่า (Integrity) สุขสว่าง (Cognition) สุขสบาย (Heath) และสุขสนุก (Recreation) ตามลำดับ ผู้สูงอายุในการดูแลสุขภาพให้มีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลังสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางกายภาพได้ตามสภาพที่เป็นอยู่ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นพอเพียง ไม่มีอุบัติเหตุหรืออันตราย มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีวิถีชีวิตและดำเนินชีวิตอย่างรื่นรมย์สนุกสนาน และเข้าร่วมทำหรือกิจกรรมนันทนาการที่ก่อให้เกิดอารมณ์เป็นสุข จิตใจสดชื่นแจ่มใสกระปรี้กระเปร่าอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ แสนบริสุทธิ์ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของผู้สูงอายุ ใน ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของผู้สูงอายุในตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความสุข ในระดับมาก ร้อยละ 55.22 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศีลยา สุขอนันต์ และคณะ โครงการวิจัยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของคนทุกช่วงวัยในครอบครัวและชุมชน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในปัจจุบันทั้งจากการประเมินโดยตัวของผู้สูงอายุและการประเมินโดยสมาชิกช่วงวัยอื่นในครอบครัวเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน โดยผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า นอกจากกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่จะให้คะแนนการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.36 และ 3.28 ในกลุ่มผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว ตามลำดับ แต่มีข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ องค์ประกอบด้านจิตใจมีร้อยละของการประเมินคุณภาพชีวิตในระดับที่ดีสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ โดยเท่ากับ ร้อยละ 28.20 และ 16.30 ในกลุ่มผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมมีร้อยละของการประเมินคุณภาพชีวิต ในระดับต่ำมากกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ซึ่งเท่ากับร้อยละ 18.50 และ 21.30 ในกลุ่มผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัวตามลำดับ (ลีญา สุขอนันต์ และคณะ, 2566)

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้สูงอายุที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ลักษณะการพักอาศัย และลักษณะของครอบครัว ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึง





ปฏิเสศสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนติกานต์ อินทร์สุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่มีต่อระบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้สูงอายุของที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อระบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ไม่แตกต่างกัน (รัตนติกานต์ อินทร์สุข, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของภัชญาภา คงชน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลป่าแดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลป่าแดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้สูงอายุของที่มี เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือนโดยประมาณ ลักษณะที่อยู่อาศัย และอาชีพ ต่างกัน ส่งผลต่อระบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสศสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ภัชญาภา คงชน, 2564) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรนันท์ อุุ่นอ่อน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความสุขของผู้สูงอายุในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาความสุขของผู้สูงอายุในจังหวัดนครปฐมประกอบด้วย 1) ผู้สูงอายุควรหมั่นดูแลสุขภาพกายของตนเอง 2) ผู้สูงอายุควรวางแผนทางการเงินตั้งแต่วัยทำงาน และออมเงินไว้ใช้ในยามแก่ชรา 3) ครอบครัวและชุมชนควรให้ความ เข้าอกเข้าใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือเกื้อกูลผู้สูงอายุ 4) การมีระบบบริการสาธารณสุขที่เอื้อต่อ ผู้สูงอายุข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังนี้ควรมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุการสนับสนุนการจัดทำโครงการหรือจัดกิจกรรมที่ผู้สูงอายุได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคม การกำหนดมาตรฐานทางสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ (ภัทรนันท์ อุุ่นอ่อน, 2564)

3. แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป็น อำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่า ประกอบด้วย การกำหนดกลไกสำคัญในชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ การพัฒนาระบบ/กลไกในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความสุขโดยการมีส่วนร่วมของคนทุกช่วงวัย เน้นส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวัยแรงงาน ส่งเสริมชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลไกทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของภัชญาภา คงชน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลป่าแดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ พบว่า ควรจัดตั้งคลินิกสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อดูแลรักษาผู้สูงอายุให้บริการแบบองค์รวม และควรจัดรถรับ-ส่ง เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสะดวกในการเดินทางไปพบแพทย์ สนับสนุนส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ จัดสวัสดิการที่จำเป็นต่อผู้สูงอายุ จัดตั้งชมรมด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุและควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ให้ผู้สูงอายุทุกคนในพื้นที่เข้าถึงและรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของการดำเนินโครงการ เพื่อให้ผู้สูงอายุมาใช้สิทธิ์และเข้ารับบริการ โดยอาศัยอาสาสมัครสาธารณสุข (ภัชญาภา คงชน, 2564)และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรนันท์ อุุ่นอ่อน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความสุขของผู้สูงอายุในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาความสุขของ



ผู้สูงอายุในจังหวัด นครปฐมประกอบด้วย 1) ผู้สูงอายุควรหมั่นดูแลสุขภาพกายของตนเอง 2) ผู้สูงอายุควรวางแผนทางการเงินตั้งแต่วัยทำงาน และออมเงินไว้ใช้ในยามแก่ชรา 3) ครอบครัวและชุมชนควรให้ความ เข้าอกเข้าใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือเกื้อกูลผู้สูงอายุ 4) การมีระบบบริการสาธารณะที่เอื้อต่อ ผู้สูงอายุข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังนี้ควรมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุการสนับสนุนการจัดทำโครงการหรือจัดกิจกรรมที่ผู้สูงอายุได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคม การกำหนดมาตรฐานทางสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ (ภัทรนันท์ อุ่นอ่อน, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตพล เกษแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แรงสนับสนุนทางสังคม สัมพันธภาพในครอบครัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการรับรู้สภาวะแวดล้อมทางสังคม ซึ่งสามารถร่วมทำนายความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีการสนับสนุนทางสังคมอย่างเพียงพอ ส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัว รวมถึงสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการจัดการสภาวะแวดล้อมทางสังคม ให้สอดคล้องกับความต้องการและวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (เจตพล เกษแก้ว, 2566)

### องค์ความรู้ใหม่

การส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าองค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดหลักการ กระบวนการในการสร้างรับรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุว่ามีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก มีอารมณ์ที่ดี และการไม่มีความรู้สึกทางลบ มีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต โดยอาศัยหลักการ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ



จากแผนภาพอธิบายได้ว่า การส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าองค์การบริหารส่วนตำบลควรดำเนินการดังนี้ 1) การกำหนดกลไกสำคัญในชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ 2) การพัฒนาระบบ/กลไกในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ และ 3) รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความสุขโดยการมีส่วนร่วมของคนทุกช่วงวัย เน้นส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวัยแรงงาน ส่งเสริมชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลไกทุกภาคส่วน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุป ผู้สูงอายุคนที่มีความสุขเป็นบุคคลที่สามารถประกอบกิจการงานประสบความสำเร็จตามความปรารถนา มีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่มีอารมณ์ขุ่นมัวหรือวิตกกังวล มีอารมณ์มั่นคง มีความอดทน และมีความสามารถต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ได้ เป็นคนที่ยอมรับความจริงในชีวิตทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งผลจากการวิจัยผู้สูงอายุมีความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า อยู่ในระดับมาก เพราะผู้สูงอายุมีความสุขสงบ ความสุขสง่า ความสุขสว่าง ความสุขสบาย และความสุขสนุก ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดกลไกในการดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกระดับทั้งโดยตัวของผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ครอบครัวที่มีความใกล้ชิดกับผู้สูงอายุ ควรเป็นกลไกหลักในการช่วยเหลือดูแลเป็นแหล่งพึ่งพิงให้กับผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมตามบริบทของแต่ละพื้นที่ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาระบบในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ โดยการสนับสนุนเงินอุดหนุนเยียวยาให้กับครอบครัวที่สมาชิกในครอบครัวต้องดูแลผู้สูงอายุเป็นการประเมินมูลค่าจากการสละเวลา สูญเสียโอกาส และรายได้ เพื่อให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความสุขโดยการมีส่วนร่วมของคนทุกช่วงวัยภายใต้สังคมสูงอายุผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

### บรรณานุกรม

- เจตพล เกษแก้ว. (2566). ความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. ใน (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ภัชญาภา คงชน. (2564). การจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลป่าแดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ภัทร ถามล. (2554). ความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนเมือง : กรณีศึกษาชุมชนวัดไชยทิศเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. ใน (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- ภัทรนันท์ อุ่นอ่อน. (2564). แนวทางการพัฒนาความสุขของผู้สูงอายุในจังหวัดนครปฐม. ใน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตน์ติกานต์ อินทร์สุข. (2564). การศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร. ใน (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ลिया สุขอนันต์ และคณะ. (2566). การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของคนทุกช่วงวัยในครอบครัวและชุมชน. ใน (รายงานการวิจัย) สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม.
- สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2560). คู่มือวิทยากรจัดกิจกรรมสร้างสุข 5 มิติ สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน. นครปฐม: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน. (2567). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570). นครสวรรค์: องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน.
- อรรวรรณ แสนบริสุทธิ์ . (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของผู้สูงอายุใน ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัมพร เครือแอม. (2561). ความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุตำบลหนองโพ จังหวัดราชบุรี. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล, 3(1) , 59-71.

การบริการสาธารณะแนวใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก\*

NEW PUBLIC SERVICES OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS OF MUANG  
PHITSANULOK DISTRICT, PHITSANULOK PROVINCE

ณัฐวดี สิงห์

Nattawadee Singhol

ภาสกร ดอกจันทร์

Passakorn Dokchan

ธันสถา โรจนตรกุล

Tanastha Rojanatrakul

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

E-mail: grand2697@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการให้บริการสาธารณะตามแนวทางการบริการสาธารณะแนวใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่กับความสำเร็จในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีเชิงผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน จำนวน 400 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 22 คน เครื่องมือคือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาความ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการให้บริการสาธารณะตามแนวทางการบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ คือ มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างการรับรู้ สร้างความเป็นพลเมือง กำหนดแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รับผลประโยชน์ผ่านการพัฒนาท้องถิ่น ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยส่วนร่วม

**คำสำคัญ :** การบริการสาธารณะแนวใหม่, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## Abstract

This research aims to 1) study the level of success in public service provision according to the new public service approach, 2) study the relationship between the new public service provision and the success of public service provision of local administrative organizations, and 3) study the new public service provision approach of local administrative organizations. The research was conducted using a mixed-method approach between quantitative and qualitative research. The population and samples were 400 people and 22 key informants. The instruments were questionnaires and interview forms. Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and descriptive data analysis. The research results found that 1) the level of success in public service provision according to the new public service approach of local administrative organizations was at a high level overall, and the level of public opinion towards the new public service provision of local administrative organizations was at a high level overall. 2) The test of the relationship between the new public service provision and the success of public service provision of local administrative organizations found that the two variables were correlated at a low level ( $r = .202$ ) with statistical significance at the .05 level, and 3) the new public service provision approach, the research results found that it focused on the process of public participation, creating awareness Building citizenship, setting guidelines for disseminating rice information, and receiving collective benefits through transparent and responsive local development to the needs of the public.

**Keywords:** New Public Services, Local Government Organizations

## บทนำ

การดำเนินงานด้านการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมายังประสบกับปัญหาต่างๆ มากมายทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการของการจัดบริการสาธารณะ โดยสามารถแบ่งปัญหาของการจัดบริการสาธารณะออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับมหภาค เกิดจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในเชิงอำนาจการบริหารจัดการกิจการสาธารณะที่ยังไม่ได้รับอิสระที่แท้จริงในการตัดสินใจดำเนินนโยบายสาธารณะภายในท้องถิ่นด้วยข้อจำกัดทางกฎหมายและงบประมาณในการดำเนินการรวมทั้งปัญหาในเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารราชการในการจัดบริการสาธารณะที่ยังเน้นการรวมศูนย์อำนาจ ขาดความชัดเจน มีความซับซ้อน สายการบังคับบัญชายาว และมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น และ 2) ระดับจุลภาคที่การจัดบริการสาธารณะยังไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น นอกจากนี้การบริการสาธารณะยังมีลักษณะที่ไม่เหมาะสม อันเป็นผลจากการให้บริการสาธารณะที่ไม่ครบถ้วนทุกด้านและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เช่น อาจเน้นประโยชน์ของบุคคล





บางกลุ่มและละเอียดประโยชน์ของประชาชนบางกลุ่ม ขาดการลำดับความสำคัญในการจัดบริการสาธารณะที่ควรมี การเตรียมการล่วงหน้าหรือควรมีการพิจารณาถึงความจำเป็นเร่งด่วน ทำให้การจัดบริการสาธารณะขาดคุณภาพ ขาดความชัดเจน ขาดความเป็นธรรมและไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่น (รศ.ดร. รัตนา เสริมพงศ์, 2561) ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหาจึงควรมีการปรับปรุงให้นโยบายในการกระจายอำนาจของรัฐให้มีความชัดเจนต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของทิศทางนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลและแนวทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การขับเคลื่อนกระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งในการเสนอแนะนโยบาย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการตรวจสอบการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทั้งควรมีการปรับแนวทางการบริหารงานบริการสาธารณะในรูปแบบใหม่ๆ เช่น การบริหารงานบริการสาธารณะภายใต้แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service) เพื่อพัฒนาการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง (Osborne, D., & Gaebler, T., 1992)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก เป็นราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มีพื้นที่ครอบคลุมอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 22 แห่ง มีอำนาจหน้าที่หน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้ เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก, 2567) ซึ่งจากการดำเนินงานด้านการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการของการจัดบริการสาธารณะ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริการสาธารณะให้สอดคล้องแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service) ทั้งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจให้เหลือเฉพาะที่จำเป็น โดยมีโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ใช้การบริหารแบบมีอาชีพที่มุ่งเน้นประสิทธิผลและคุณภาพของผลลัพธ์มากขึ้น รวมถึงการใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่วัดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสามารถประเมินการทำงานได้โดยการใช้แผนงบประมาณที่เน้นผลสัมฤทธิ์ตามแผนกลยุทธ์ การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยยึดความสามารถ และผลงานเป็นหลัก รวมทั้งมีขนาดกำลังคนเหมาะสมกับภารกิจรวมทั้งการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่เน้นค่านิยม ประโยชน์สาธารณะที่สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาการบริการสาธารณะแนวใหม่กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน



เขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ที่บรรลุตามตัวชี้วัดและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร การจัดบริการสาธารณสุขแนวใหม่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการให้บริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก หรือไม่ และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณสุขแนวใหม่ให้กับความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการของประชาชน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการให้บริการสาธารณสุขตามแนวทางการบริการสาธารณสุขแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริการสาธารณสุขแนวใหม่กับความสำเร็จในการให้บริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการให้บริการสาธารณสุขแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

### ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1.1 ประชาชนมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 280,291 คน 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ “Taro Yamane” (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และที่ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5 %$  จากผลการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 399 คน แต่ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน และ 1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในการให้บริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 22 คน โดยจะคัดเลือกตัวแทนกลุ่มแบบเจาะจงจากปลัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละ 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณสุขแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก และ ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเสนอความคิดเห็นต่อการบริการสาธารณสุขแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก และ 2.2 แบบสัมภาษณ์ ได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณสุขแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก และ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มความสำเร็จการจัดบริการสาธารณสุขแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก



3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริการสาธารณะแนวใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วไปหาคุณภาพด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.98 แล้วทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามสูตรของของครอนบาค (Cronbach) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ ประชาชนที่จำนวน 400 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 22 คน โดยผู้ศึกษาเป็นผู้ลงพื้นที่เพื่อทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเอง และเช็คความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อนำแบบสอบถามและบทสัมภาษณ์ที่ได้กลับคืนมาประมวลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาความ

### ผลการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จของการให้บริการสาธารณะตามแนวทางการบริการสาธารณะ แนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดบริการสาธารณะแนวใหม่	$\bar{X}$	SD	แปรผล
ด้านการเน้นการให้บริการสาธารณะ	4.09	0.331	มาก
ด้านการเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม	4.11	0.649	มาก
ด้านการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์บนฐานแนวคิดความเป็นประชาธิปไตย	4.07	0.881	มาก
ด้านการรับรู้ของผู้รับบริการในฐานะเป็นพลเมือง	4.08	0.337	มาก
ด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.05	0.748	มาก
ด้านการสร้างคุณค่าสาธารณะ	4.04	0.393	มาก
ด้านการสร้างให้เกิดความเป็นพลเมือง	4.06	0.809	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.325</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 1 ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ด้านการเน้นการให้บริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างคุณค่าสาธารณะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ )



**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ความสำเร็จของการบริการสาธารณะ	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.12	0.435	มาก
ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	4.13	0.429	มาก
ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	4.11	0.476	มาก
ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว	4.10	0.483	มาก
ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.03	0.471	มาก
ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.06	0.451	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.351</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่กับความสำเร็จในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

**ตารางที่ 3** การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่กับความสำเร็จของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y
X <sub>1</sub>	.099*	.021	.138**	.134**	.276**	.261**	.204**
X <sub>2</sub>	.196**	.048	.151**	.164**	.054	.052	.146**
X <sub>3</sub>	.117*	-.054	.084	.068	-.022	-.034	.036
X <sub>4</sub>	.131**	.052	.185**	.182**	.276**	.257**	.238**
X <sub>5</sub>	-.077	-.009	-.047	-.052	-.003	.001	-.041
X <sub>6</sub>	.120*	.020	.134**	.132**	.302**	.305**	.222**
X <sub>7</sub>	.207**	.008	.183**	.188**	.064	.064	.157**
<b>X</b>	<b>.204**</b>	<b>.007</b>	<b>.196**</b>	<b>.192**</b>	<b>.162**</b>	<b>.154**</b>	<b>.202**</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่กับความสำเร็จของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยรวม พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ( $r = .202$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ และแนวทางการส่งเสริมความสำเร็จการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนของกระบวนการให้บริการสาธารณะ ทั้งในด้านการออกแบบ การตัดสินใจ การติดตาม และการประเมินผลโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการให้บริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรงตามความต้องการของประชาชน 2) มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมและการครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุและผู้พิการ แนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเด็นนี้จึงให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมและบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะกลุ่ม รวมถึงการสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินโครงการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนโดยรวม 3) มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน การกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา 4) การสร้างการรับรู้ให้ประชาชนเข้าใจถึงบทบาทของตนเองในฐานะพลเมืองที่มีสิทธิและหน้าที่ในการร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารงานสาธารณะ 5) ดำเนินมาตรการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างโปร่งใส ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบและมาตรการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นระบบ 6) สร้างคุณค่าสาธารณะผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง การมีส่วนร่วมนี้ส่งผลให้เกิดคุณค่าในหลายมิติ ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารงาน การสร้างความโปร่งใส ความเข้มแข็งของชุมชน และความยั่งยืนของโครงการพัฒนา และ 7) ให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งผ่านกระบวนการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การปลูกฝังจิตสำนึกของประชาชนให้ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะเจ้าของบริการสาธารณะถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจในทรัพยากรและโครงการที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเอง

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จของการให้บริการสาธารณะตามแนวทางการบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความสำเร็จของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จในการให้บริการสาธารณะตามภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายตาม





พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนศิณ สำเร็จรัมย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริการสาธารณะแนวใหม่ของเทศบาลตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริการสาธารณะแนวใหม่ของเทศบาลตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (พัฒนศิณ สำเร็จรัมย์, 2566)

ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ การตรวจสอบ และการพัฒนาบริการสาธารณะ เพื่อสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงสำหรับการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเน้นการให้บริการสาธารณะด้านการเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์บนฐานแนวคิดความเป็นประชาธิปไตย ด้านการรับรู้ว่าคุณรับบริการในฐานะเป็นพลเมือง ด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านการสร้างคุณค่าสาธารณะ และด้านการสร้างให้เกิดความเป็นพลเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของธัชฎามาศ อุไรวรรณ ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเขตเทศบาลนครภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ธัชฎามาศ อุไรวรรณ, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนศิณ สำเร็จรัมย์ ได้ทำการศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิผลตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา ประสิทธิผลการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (พัฒนศิณ สำเร็จรัมย์, 2566)

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่กับความสำเร็จของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกโดยรวม พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ( $r = .202^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดบริการสาธารณะแนวใหม่เป็นหลักการที่ส่งเสริมการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัชฎามาศ อุไรวรรณ ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ธัชฎามาศ อุไรวรรณ, 2565)

3. แนวทางการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน ด้วยการสร้างการรับรู้ ต่อการดำเนินงานตามมาตรการต่าง ๆ เพื่อการสร้างความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งผ่านกระบวนการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบ และ

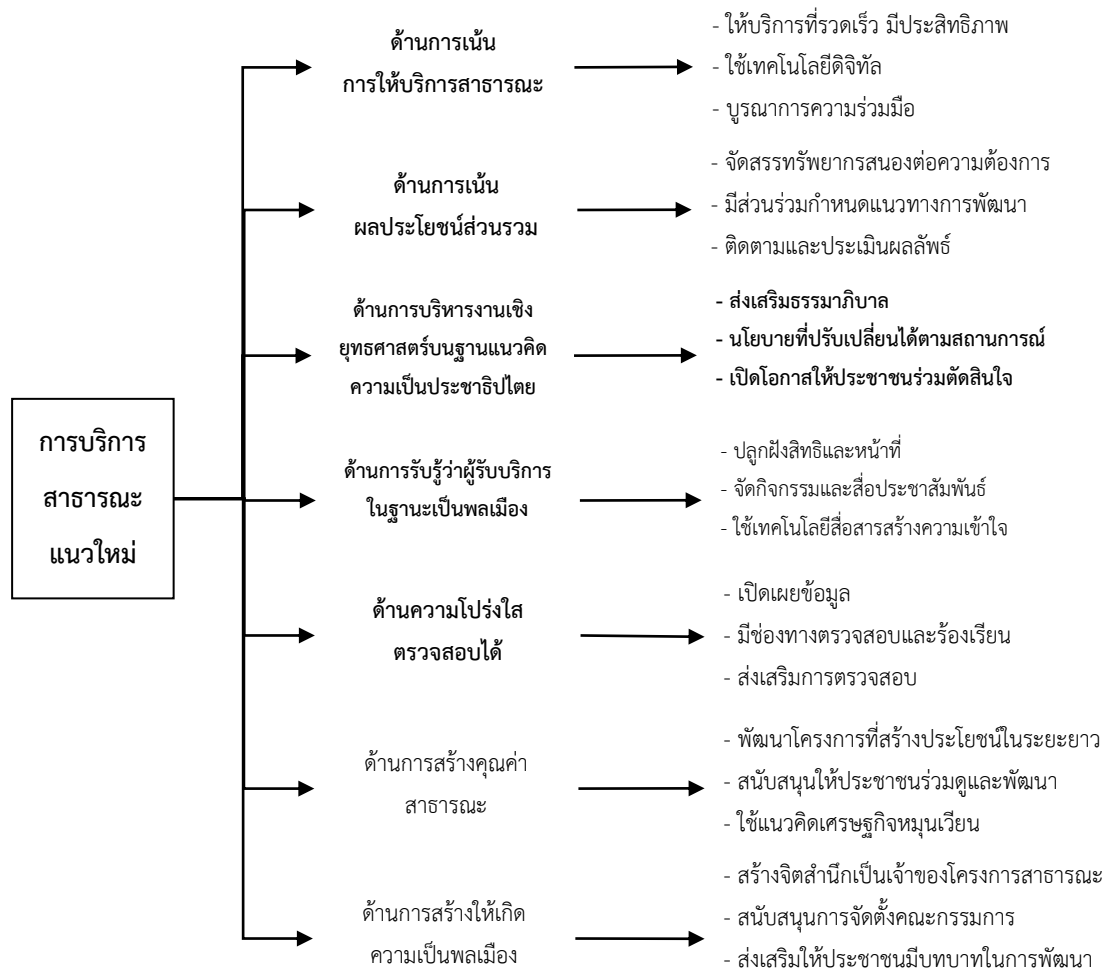




มาตรการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นระบบ เน้นการรับผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม ผ่านการพัฒนาท้องถิ่นที่โปร่งใส ตอบสนองต่อความต้องการ อาศัยความร่วมมือจากประชาชนในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารินทร์ เหลืองจิรโชติกาล ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมต่อการจัดการบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร ได้แก่ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการให้บริการที่ชัดเจน โดยให้คำนึงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น และเรียงลำดับความสำคัญตามภารกิจหลักและภารกิจรอง เทศบาลควรลดขั้นตอนในการให้บริการประชาชน และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้บริการ เทศบาลควรบูรณาการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่ และเทศบาลควรลดความซ้ำซ้อนในการให้บริการกับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ (ธิดารินทร์ เหลืองจิรโชติกาล, 2565)

### องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “การบริหารสาธารณะแนวใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก” ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ใหม่



จากภาพอธิบายได้ว่า การบริการสาธารณะแนวใหม่เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง โดยแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการให้บริการที่มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนผ่านการวางแผนเชิงรุกและการบูรณาการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและลดความซับซ้อนในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกและทั่วถึง นอกจากนี้ การบริหารจัดการบริการสาธารณะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้การดำเนินโครงการสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ที่ตั้งอยู่บนแนวคิดประชาธิปไตยมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการให้บริการสาธารณะในระดับท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ การรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทของตนเองในฐานะพลเมืองเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบบริการสาธารณะ การให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านสื่อดิจิทัลและช่องทางออนไลน์ช่วยเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ และส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนในการร่วมพัฒนาสังคม

ความโปร่งใสและความสามารถในการตรวจสอบเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและการดำเนินโครงการสาธารณะ พร้อมทั้งจัดให้มีช่องทางที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ตรวจสอบความคืบหน้าของโครงการ และเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างสะดวก ทั้งนี้ การเสริมสร้างคุณค่าสาธารณะผ่านการพัฒนาโครงการที่มุ่งเน้นประโยชน์ในระยะยาว และการสนับสนุนให้ประชาชนมีบทบาทในการดูแลทรัพยากรของชุมชนเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง นอกจากนี้ การนำแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนและอุตสาหกรรมสีเขียวมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่มุ่งเน้นให้ประชาชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในโครงการและบริการสาธารณะ โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนและการดูแลสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น การจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนหรือเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อเป็นกลไกในการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเป็นวิธีการที่ช่วยให้ประชาชนมีบทบาทอย่างต่อเนื่องในกระบวนการบริหารจัดการของรัฐ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแนวทางการให้บริการสาธารณะแนวใหม่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชน ความโปร่งใส และการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาท้องถิ่นเกิดผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว ทั้งนี้ การบูรณาการแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ร่วมกับเทคโนโลยีและการจัดการข้อมูลสาธารณะ จะช่วยให้การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น



## สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป การบริการสาธารณะแนวใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัดได้จากผลจากความสำเร็จในการให้บริการสาธารณะตามภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งจากการวิจัยความสำเร็จของการให้บริการสาธารณะตามแนวทางการบริการสาธารณะแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ 1) การจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ควรมุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการรวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน และ 2) ความสำเร็จของการบริการสาธารณะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการจัดระเบียบชุมชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเน้นการพัฒนาและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืน ระบบบริหารจัดการทรัพยากร การคุณภาพชีวิต การสร้างสมดุลระหว่างความเป็นระเบียบของชุมชนกับการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว และการรักษาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## บรรณานุกรม

- ธัญญา มาศ อุไรวรรณ. (2566). รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 13(1), 24-41.
- ธิษณารินทร์ เหลืองจิระโชติกาล. (2565). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะ ของเทศบาลในจังหวัดชุมพร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(1), 148-157.
- พัฒนศิณ สำเร็จรัมย์. (2566). ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิผลตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ ปรัชรศน, 6 (2), 73-84.
- รศคนธ์ รัตน์เสริมพงศ์. (2561). การบริหารส่วนท้องถิ่น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก. (15 พฤศจิกายน 2567). ข้อมูลหน่วยงาน. เรียกใช้เมื่อ 2567 พฤศจิกายน 15 จาก <https://www.pitloklocal.org/about-us>
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566. พิษณุโลก: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. New York: Addison-Wesley.
- T. Yamane. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.

การพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี\*  
DISASTER PREVENTION AND MITIGATION QUALITY OF SERVICE  
OF THAMAIKUAK SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,  
THAYANG DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

ธาดารัตน์ กออุดมโชค

Thadarat Korudomchoke

สุชาติ อุดมบุตร

Suchart Adultutra

บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ

Bampen Maitreesophon

คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ประเทศไทย

Faculty of Public Administration and Social Studies, Stamford International University, Thailand

E-mail: Angoon033@gmail.com

โทรศัพท์ 0836193546

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพการบริการ 2) เปรียบเทียบคุณภาพการบริการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยการให้บริการที่มีผลต่อคุณภาพการบริการ 4) นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตตำบลท่าไม้รวก จำนวน 400 คน โดยใช้สูตร ทาร์ ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ บุคลากรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลท่าไม้รวก จำนวน 12 คน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพการบริการ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการ แตกต่างกัน 3) ปัจจัยการให้บริการในภาพรวมทุกด้านมีผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ควรตรวจเช็คอุปกรณ์ เครื่องมือ ให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน มีมาตรฐานเดียวกันในการให้บริการ ศึกษาข้อระเบียบกฎหมายให้แม่นยำ วางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน จัดฝึกอบรมให้ความรู้แบบครบวงจร และสร้างความเข้าใจในการให้บริการในสถานการณ์ต่าง ๆ

**คำสำคัญ:** การพัฒนา, คุณภาพการบริการ, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



## Abstract

This research aims to 1) study the level of service quality, 2) compare the service quality classified by individual characteristics, 3) study the service factors affecting the service quality, and 4) propose guidelines for developing the quality of disaster prevention and mitigation services. This research is a combination of qualitative and quantitative research. The research instruments are questionnaires and interviews. The sample group is 400 people in Thamairuak Sub-district using the Taro Yamane formula at an error level of 0.05, which is derived from accidental sampling. The target group is 12 executives or heads of government agencies, disaster prevention and mitigation personnel, and community leaders in Thamairuak Sub-district Municipality. The data collected from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations, one-way variance, multiple regression, and content analysis. The results of the study found that 1) overall and individual service quality is at the highest level. 2) Individual characteristics, such as different incomes, have different opinions on service quality. 3) Overall service factors affect the quality of disaster prevention and mitigation services. Statistically significant at the 0.001 level. 4) Guidelines for developing the quality of disaster prevention and relief services found that equipment and tools should be checked to be ready for use, have the same standards for providing services, study regulations and laws accurately, plan various operations clearly, organize training to provide comprehensive knowledge, and create understanding in providing services in various situations.

**Keywords:** Development, Service Quality, Disaster Prevention and Mitigation

## บทนำ

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปและการแปรปรวนทางสภาพอากาศ รวมถึงการเกิดภาวะโลกร้อน ที่ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ทั้งน้ำท่วม ไฟป่า ดินโคลนถล่ม พายุลมหมุน แผ่นดินไหว รวมถึงการเกิดคลื่นยักษ์สึนามิ ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่นที่มีการเกิด คลื่นยักษ์สึนามิ และส่งผลให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิต ทรัพย์สิน สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นมูลค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาประเทศ (วิชาญ อิทธิฤกษ์มงคล, 2564) ด้วยภัยพิบัติที่เกิดขึ้นทำให้ประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ โดยทุกหน่วยงานของประเทศญี่ปุ่นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาควิชาการ ได้พยายามคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การรับมือกับภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้น โดยปัจจุบันมีระบบการเตือนภัยที่เรียกว่า j-alert หรือ japan's emergency warning system เพื่อแจ้งเตือนประชาชนถึงเหตุฉุกเฉินและภัยพิบัติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น แผ่นดินไหว สึนามิ พายุ น้ำท่วม ภูเขาไฟระเบิด สภาพอากาศที่รุนแรง ประเทศถูกคุกคาม และแจ้งข่าวฉุกเฉิน รวมทั้งช่วยให้การกระจายการแจ้งเตือนได้อย่างรวดเร็วและทำให้เตรียมรับมือกับสถานการณ์ได้ดี และอีกหนึ่งระบบคือ l-alert ศูนย์กลางระดับท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เหมือนศูนย์กลางที่คอยส่งข้อมูล โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากทุกภาคส่วนและแจ้งให้แก่ประชาชนในพื้นที่ทราบ ผ่านช่องทางการกระจายเสียงของท้องถิ่น อินเทอร์เน็ต วิทยุท้องถิ่น เว็บไซต์ท้องถิ่น และส่งข้อความแจ้งเตือนผ่านผู้ให้บริการเครือข่าย



โทรศัพท์มือถือ การนำเทคโนโลยีและระบบการแจ้งเตือนเข้ามาใช้นั้นสามารถช่วยเรื่องการเตรียมการรับมือ การเตรียมการป้องกัน และการวางแผนช่วยเหลือเยียวยาประชาชนได้

ในปัจจุบันสถานการณ์สาธารณสุขภัยของประเทศไทยในปัจจุบันเกิดจากภัยธรรมชาติและการกระทำของมนุษย์มีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ 1) สาเหตุที่เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ดินถล่ม แผ่นดินไหว พายุฤดูร้อน ซึ่งสาธารณสุขดังกล่าวมีความถี่และความรุนแรงมากขึ้นและ 2) สาเหตุที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ เช่น การตัดไม้ทำลายป่า การใช้ทรัพยากรอย่างไม่จำกัด การขยายตัวของชุมชนเมืองและภาคอุตสาหกรรมที่ทำลายสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง มีอากาศแปรปรวน เช่น อากาศร้อนจัด อากาศหนาว มีฝนตกปริมาณมากเป็นเวลานานส่งผลให้น้ำท่วมหนัก แผ่นดินถล่ม รวมถึงภัยแล้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนตลอดจนความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน สังคม และ รัฐบาล (ถาวร ทองประทีป, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีภารกิจหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ความรับผิดชอบของตนเอง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ ซึ่งภารกิจในการดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเน้นความปลอดภัยของประชาชนทั้งชีวิตและทรัพย์สิน การจัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและทันทั่วถึง อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชนในพื้นที่ของตนเอง โดยมีแนวคิดการบริหารจัดการสาธารณสุขในยุคปัจจุบันที่มีลักษณะการเตรียมการเชิงรุกโดยเน้นกระบวนการเชิงระบบในการบริหารจัดการ เริ่มตั้งแต่ ก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และ หลังเกิดภัย กระบวนการนี้ คือ กระบวนการในการเตรียมความพร้อมรับมือและป้องกันภัยพิบัติหรือกระบวนการจัดการภัยพิบัติที่ดำเนินการเพื่อลดในเรื่องของความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยแต่ละช่วงระยะมีการปฏิบัติดังนี้ 1) ระยะก่อนเกิดภัย เป็นการดำเนินการเพื่อป้องกันและลดผลกระทบของการเกิดภัยและมีการกำหนดมาตรการในการป้องกัน การวางแผนดำเนินงาน รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัย รวมถึง รวบรวมข้อมูลเครือข่ายหน่วยงาน การเตรียมการระบบเฝ้าระวังและการจัดการแจ้งเตือน อีกทั้ง การเตรียมความพร้อมในด้านทรัพยากร บุคลากร การประชาสัมพันธ์ ระบบสื่อสาร รวมถึงการฝึกซ้อมแผนในการเตรียมรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ ด้วย 2) ระยะเกิดภัยพิบัติ เป็นระยะที่ดำเนินการตั้งรับและปฏิบัติหน้าที่ทันทีในขณะที่เกิดภัยพิบัติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือ ป้องกัน ดูแลและลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในขณะที่เกิดภัย โดยเป็นการช่วยเหลือในเรื่องของการบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กู้ภัย การอพยพผู้ประสบภัยออกจากพื้นที่ การค้นหาผู้สูญหาย เป็นต้น และ 3) ระยะหลังเกิดภัย ซึ่งเป็นช่วงที่ผ่านพ้นกับสถานการณ์ภัยพิบัติแล้วและมีการดำเนินการในการช่วยเหลือ เยียวยา และฟื้นฟู ทั้งในด้านระบบสาธารณสุขบุคคล การดำรงชีพของประชาชน การฟื้นฟูด้านร่างกายและจิตใจของผู้ประสบภัย ซึ่งการดำเนินการนี้เป็นการดำเนินการต่อเนื่องและใช้เวลานาน จึงมีความจำเป็นในการอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทหาร ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา เป็นต้น (ทศพล อัครพงษ์ไพลบุญ และคณะ, 2563) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการในการลดความเสี่ยงของการเกิดภัยพิบัติตามหลักนิติธรรมภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ตามหลักกฎหมายหลักด้านสาธารณสุขของประเทศไทย รวมถึงการบริหารงานแบบบูรณาการ การทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามามีบทบาทในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ได้อย่างมี





ประสิทธิภาพ (ทองใบ เฟิงธรรม และคณะ, 2564) ทั้งนี้ตามมาตราที่ 20 ของพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 นั้นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนตำบลหรือเทศบาลมีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตท้องถิ่นตนเองโดยมีผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะผู้อำนวยการท้องถิ่นและมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการจังหวัดและผู้อำนวยการอำเภอที่ได้รับมอบหมาย (พงษ์ศักดิ์ ชูมมาลี, 2562)

เทศบาลตำบลท่าไม้รวกเป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปัจจุบันมีการเกิดภัยคุกคามและสาธารณภัยขึ้นในพื้นที่ตำบลท่าไม้รวก เช่น น้ำท่วมเฉียบพลันเนื่องจากบางพื้นที่ที่อยู่ติดภูเขาเมื่อมีฝนตกเป็นเวลานานทำให้เกิดน้ำป่าไหลหลากและน้ำท่วมเฉียบพลัน การเกิดวาตภัยในพื้นที่ ส่งผลให้ที่อยู่อาศัยและพืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย การเกิดภัยแล้งเนื่องจากฝนทิ้งช่วงทำให้ลำคลองและลำห้วยสาธารณะต่าง ๆ ในพื้นที่มีน้ำแห้งขอดไม่เพียงพอต่อการหล่อเลี้ยงพืชผลทางการเกษตร ส่งผลให้พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อน อีกทั้งยังมีในเรื่องของการเกิดไฟฟ้าในช่วงฤดูร้อน ภัยพิบัติเหล่านี้เกิดขึ้นทุก ๆ ปี ทำให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีการทำการเกษตรและมีพื้นที่อาศัยติดลำห้วยติดแม่น้ำและติดภูเขาได้รับความเดือดร้อน เกิดการสูญเสียชีวิต และมีผลกระทบต่อทั้งด้านชีวิตและความเป็นอยู่ ผลกระทบทางสังคม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ และเทศบาลเทศบาลตำบลท่าไม้รวกได้มีการศึกษาหาหนทางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบและมีปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการท้องถิ่นรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยท้องถิ่นและช่วยเหลือผู้อำนวยการจังหวัดและผู้อำนวยการอำเภอตามที่ได้รับมอบหมาย เทศบาลตำบลท่าไม้รวกจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมและเตรียมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีการจัดทำแผนปฏิรูปป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมการรับมือ การแจ้งเตือน การดำเนินการช่วยเหลือให้แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น ในกรณีที่เกิดสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินจากเหตุการณ์สาธารณภัยต่าง ๆ เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับภัยพิบัติให้เป็นระบบเพื่อพัฒนาความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและฟื้นฟูบูรณะเมื่อเกิดพายุ รวมถึงลดอันตรายการสูญเสียชีวิตที่เกิดขึ้นจากภัยให้น้อยที่สุด นอกจากภารกิจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแล้ว ยังมีอีกหนึ่งภารกิจ คือ งานบริการประชาชน เมื่อมีผู้มาร้องเรียนและขอความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการให้การช่วยเหลือ แก่ไข และบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน โดยการบริการประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น การส่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ตามคำร้องขอของประชาชน เนื่องจากมีประชาชนจำนวนหนึ่งที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากแหล่งน้ำและประปาไม่สามารถเข้าถึงได้ จึงส่งผลให้ชาวบ้านขาดแคลนน้ำที่ใช้ในการอุปโภค บริโภค ดังนั้นเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวมีน้ำไว้ใช้สำหรับ บริโภค อุปโภค เทศบาลตำบลท่าไม้รวก จึงมอบหมายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการดูแลและให้บริการประชาชนในเรื่องของการส่งน้ำเพื่อ อุปโภค บริโภค นอกจากเรื่องการส่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค แล้วงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังให้บริการและให้การอำนวยความสะดวก ทางด้านความปลอดภัยทางท้องถิ่น เช่น การตัดแต่งกิ่งไม้ที่กีดขวางทางจราจร หรือบดบังทัศนียภาพทางท้องถิ่น เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุให้แก่ผู้ใช้รถใช้ถนน รวมถึงการช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ ในพื้นที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสาธารณภัย เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่การให้บริการประชาชนและการให้การช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน



บทความวิจัยนี้นำเสนอ ระดับคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี การเปรียบเทียบคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการให้บริการที่มีผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการให้บริการที่มีผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในเขตตำบลท่าไม้รวก จำนวน 9,168 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าไม้รวก บุคลากรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลท่าไม้รวก และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลท่าไม้รวก รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) อาชีพ และ (6) รายได้ มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (check list) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการให้บริการ ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจและประทับใจ (2) การประกันคุณภาพ (3) ระบบเทคโนโลยี (4) การยอมรับนับถือ มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (likert scale) โดยมีการกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก



อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย (1) ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (3) การตอบสนองต่อความต้องการ (4) ความเชื่อมั่นในการบริการ (5) ความเอาใจใส่ในการบริการ มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (content validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) จำนวน 3 คน จากการทำค่านวนหาค่า IOC ครั้งนี้ได้เท่ากับ 1.00 และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (cronbach's alpha coefficient) ในครั้งนี้ได้เท่ากับ 0.786

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกรวบรวมไว้ล่วงหน้าแต่จะเรียงคำถามใหม่ได้หรือเปลี่ยนแปลงคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยเนื้อหา คือ การพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย (1) ความเป็นรูปธรรมของบริการ (2) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (3) การตอบสนอง (4) การให้ความเชื่อมั่น และ (5) การรู้จักและเข้าใจ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าไม้รวก บุคลากรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลท่าไม้รวก และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลท่าไม้รวก รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ และสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไปสำหรับแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) อาชีพ และ (6) รายได้ โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการให้บริการ ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจและประทับใจ (2) การประกันคุณภาพ (3) ระบบเทคโนโลยี (4) การยอมรับนับถือ และคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่า



ยาง จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย (1) ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (3) การตอบสนองต่อความต้องการ (4) ความเชื่อมั่นในการบริการ (5) ความเอาใจใส่ในการบริการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) อาชีพ และ (6) รายได้ โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ระหว่างปัจจัยการให้บริการกับคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อนโดยใช้ค่าจากสูตรการวิเคราะห์ Durbin – Watson ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุปที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. คุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับรายด้าน ดังนี้ การตอบสนองต่อความต้องการ ความเชื่อมั่นในการบริการ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ ความเอาใจใส่ในการบริการ และ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

คุณภาพการบริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพการบริการ	ลำดับที่
1.ความเป็นรูปธรรมของการบริการ	4.44	0.46	มากที่สุด	3
2.ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.38	0.47	มากที่สุด	5
3.การตอบสนองต่อความต้องการ	4.47	0.45	มากที่สุด	1
4.ความเชื่อมั่นในการบริการ	4.46	0.44	มากที่สุด	2
5.ความเอาใจใส่ในการบริการ	4.40	0.49	มากที่สุด	4
รวม	4.43	0.37	มากที่สุด	



2. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอาชีพ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
1. เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี	One-way ANOVA	0.975	ปฏิเสธ
2. อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี	One-way ANOVA	0.914	ปฏิเสธ
3. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี	One-way ANOVA	0.242	ปฏิเสธ
4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี	One-way ANOVA	0.182	ปฏิเสธ
5. อาชีพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี	One-way ANOVA	0.514	ปฏิเสธ
6. รายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี	One-way ANOVA	0.000*	ยอมรับ

3. ปัจจัยการให้บริการมีผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ความพึงพอใจและประทับใจ การประกันคุณภาพ ระบบเทคโนโลยี และการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังแสดงในตารางที่ 3



**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุของปัจจัยการให้บริการมีผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวม

ปัจจัยการให้บริการ	คุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี				
	B	S.E.	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Beta)	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.105	0.120		9.193	0.000***
1. ความพึงพอใจประทับใจ	0.222	0.031	0.288	7.218	0.000***
2. การประกันคุณภาพ	0.139	0.033	0.180	4.244	0.000***
3. ระบบเทคโนโลยี	0.110	0.028	0.151	3.894	0.000***
4. การยอมรับนับถือ	0.283	0.032	0.357	8.751	0.000***

หมายเหตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ \*  $p \leq 0.05$ , \*\* $p \leq 0.01$ , \*\*\* $p \leq 0.001$

R	=	0.814
$R^2$	=	0.663
$R^2$ ปรับ	=	0.659
F	=	193.931
ระดับนัยสำคัญ	=	0.000
Durbin-Watson	=	1.648

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการให้บริการส่งผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จากการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.648 คือ ตัวแปรอิสระประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจและประทับใจ (2) การประกันคุณภาพ (3) ระบบเทคโนโลยี และ (4) การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับ 0.814 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 65.90 – 66.30 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\beta_{\text{การยอมรับนับถือ}} = 0.357$ , Sig. = 0.000) ด้านความพึงพอใจและประทับใจ ( $\beta_{\text{ความพึงพอใจและประทับใจ}} = 0.288$ , Sig. = 0.000) ด้านการประกันคุณภาพ ( $\beta_{\text{การประกันคุณภาพ}} = 0.180$ , Sig. = 0.000) และด้านระบบเทคโนโลยี ( $\beta_{\text{ระบบเทคโนโลยี}} = 0.151$ , Sig. = 0.000) โดยมีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ความพึงพอใจและประทับใจ การประกันคุณภาพ ระบบเทคโนโลยี และการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กล่าวคือ คุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจและประทับใจ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านระบบเทคโนโลยี และด้านการยอมรับนับถือ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$





= 1.150 (ค่าคงที่) + 0.222 (ความพึงพอใจและประทับใจ) + 0.139 (การประกันคุณภาพ) + 0.110 (ระบบเทคโนโลยี) + 0.283 (การยอมรับนับถือ)

$\bar{Y}$  หมายถึง คุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีความเหมาะสมกับค่า  $R^2$  (Coefficient Of Determination) มีค่าเท่ากับ 0.663

4. แนวทางการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

แนวทางการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ พบว่า งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความพร้อมในการให้บริการ เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเต็มใจ สุภาพ มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ง่ายและสะดวก ควรพัฒนาในเรื่องของการตรวจเช็คอุปกรณ์ เครื่องมือ ให้มีความพร้อมต่อการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้ง่ายต่อการหยิบใช้ในกรณีฉุกเฉิน และจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ พบว่า เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการให้บริการและการให้การช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้นด้วยการรักษามาตรฐานด้านระยะเวลาในการให้บริการ การให้บริการตามที่ตกลงหรือมีการเจรจากันไว้อย่างครบถ้วน ควรมีมาตรฐานเดียวกันในการให้บริการ ควรศึกษาข้อระเบียบกฎหมายให้แม่นยำเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษา หรือชี้แจงกับประชาชนได้อย่างถูกต้อง และควรยึดหลักคุณธรรมในการให้บริการ รวมถึงปลูกฝังพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ให้มีใจรักในการบริการและการช่วยเหลือประชาชนโดยยึดถือความปลอดภัยในการทำงาน และ ความปลอดภัยของประชาชนเป็นสำคัญ 3) ด้านการตอบสนองต่อความต้องการ พบว่า เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความพร้อมในการให้บริการ มีการให้คำแนะนำคำปรึกษาที่ดี มีการให้บริการด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือ เครือข่ายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ควรมีการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ ให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน และจัดตั้งงบประมาณในการช่วยเหลือประชาชนที่เพียงพอ รวมถึงการปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลาให้มากยิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ 4) ด้านความเชื่อมั่นในการบริการ พบว่า งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้อย่างดี มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ง่าย สะดวก ปลอดภัย และ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แบบครบวงจร เพื่อเพิ่มทักษะให้กับเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความรู้ ความชำนาญ มากยิ่งขึ้นและเพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงานออนไลน์ให้มากขึ้นมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกันถึงช่องทางการติดต่อสื่อสาร รวมถึงเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน 5) ด้านความเอาใจใส่ในการบริการ พบว่า งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีเจ้าหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ประชาชน สามารถรองรับอารมณ์ของประชาชนได้อย่างดี การพัฒนาคุณภาพการบริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในด้านความเอาใจใส่ในการให้บริการควรเพิ่มในเรื่องของการฝึกทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้กำลังใจแก่ประชาชนที่มีเรื่องทุกข์ใจหรือได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่างๆให้มากขึ้น ควรสร้างความเข้าใจในการให้บริการในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงข้อระเบียบกฎหมายที่ชัดเจน ควรวางแผนการดำเนินงานการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม ควรจัดวางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น



## อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพการให้บริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมรายข้อมีระดับคุณภาพการบริการอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลท่าไม้รวกสามารถให้บริการสาธารณะและให้บริการเกี่ยวกับด้านบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ตำบลท่าไม้รวกได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยมีการให้บริการที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ มีการให้บริการที่ได้สะดวกรวดเร็ว และมีความน่าเชื่อถือต่อผู้ใช้บริการ ส่งผลให้ผู้ใช้บริการเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ประทับใจทั้งในขณะที่รับบริการและหลังรับบริการ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Parasuraman, A. et al (1985) ที่ได้มีการพัฒนาปัจจัยกำหนดคุณภาพบริการและสร้างเครื่องมือในการประเมินคุณภาพบริการที่เรียกว่า "SERVQUAL" ที่สามารถนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในการประเมินคุณภาพบริการทั้ง 5 ด้าน 1) ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibility) คือ ลักษณะที่ปรากฏให้เห็นถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ประกอบด้วย สถานที่ บุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือ เอกสารที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสัญลักษณ์ ทั้งนี้ยังรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกได้ว่าได้รับการดูแล ห่วงใยและความตั้งใจจากผู้ให้บริการ การบริการที่ถูกนำเสนอออกมาเป็นรูปธรรมจะทำให้ผู้รับบริการรับรู้ถึงการให้บริการนั้นๆ ได้ชัดเจนขึ้น 2) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) คือ การให้บริการได้ตรงกับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้รับบริการ โดยทุกครั้งจะต้องมีความถูกต้องเหมาะสม และได้ผลออกมาเหมือนเดิมในทุกจุดของบริการ ความสม่ำเสมอนี้จะทำให้มีความน่าเชื่อถือ สามารถให้ความไว้วางใจได้ 3) การตอบสนองลูกค้า (Responsiveness) คือ ความพร้อมในการบริการและความเต็มใจที่จะให้บริการ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที ผู้รับบริการสามารถเข้ารับบริการได้ง่าย และได้รับความสะดวกจากการใช้บริการ รวมทั้งจะต้องกระจายการให้บริการไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว 4) การให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า (Assurance) คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ โดยผู้ให้บริการจะต้องแสดงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการให้บริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้วยความสุภาพ มีกิริยาท่าทาง และมารยาทที่ดี มีการใช้การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และ 5) การรู้จักและเข้าใจลูกค้า (Empathy) คือ ความสามารถในการดูแลเอาใจใส่ผู้รับบริการตามความต้องการของผู้รับบริการที่แตกต่างกันของผู้รับบริการแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติวรรณ เหมพิทักษ์ (2565) วิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการของเทศบาลนครระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมบริการที่ได้รับจริงของเทศบาลนครระยอง อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการบริการ ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. ลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศิวกกร เตชปญโญ (วันทา) (2562) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านป้องกันภัยของเทศบาลตำบลติ่ง อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านป้องกันภัยของเทศบาลตำบลติ่ง อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชาชนที่มีรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยการให้บริการ ด้านความพึงพอใจและประทับใจ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านระบบเทคโนโลยี และด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการให้บริการทั้ง 4 ด้าน ซึ่ง ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจและประทับใจ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านระบบเทคโนโลยี และ



ด้านการยอมรับนับถือ นั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความสามารถในการให้บริการด้านสาธารณะและด้านบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลท่าไม้รวกได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความพึงพอใจและประทับใจ รวมถึงยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล โมมา และ พงษ์ เสฐียร เหลืองอลงกต (2563) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.846 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี นานาแว (2563) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานี คือ ด้านความผูกพันและการยอมรับ โดยค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R2) เท่ากับ .75 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญฉวีวัฒน์ กิจสวัสดิ์ (2561) วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน กรณีศึกษาเทศบาลเมืองไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นที สิ้นพูล (2566) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านการจัดเก็บภาษีของเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการให้บริการด้านการจัดเก็บภาษี ในภาพรวม ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการด้านการจัดเก็บภาษีของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

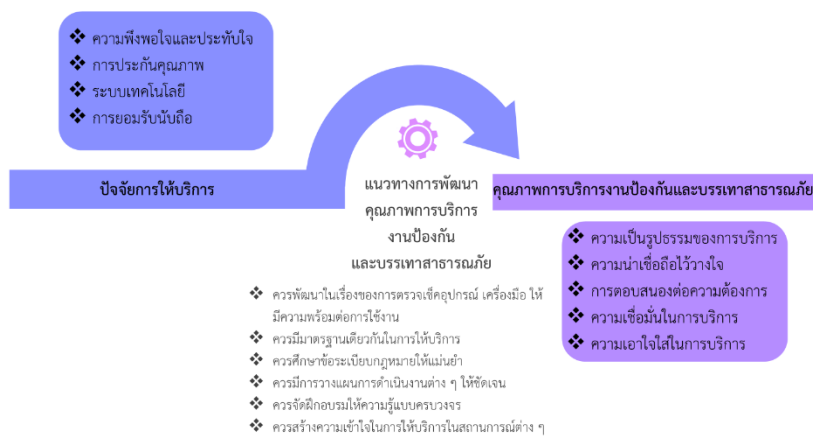
4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ พบว่า งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความพร้อมในการให้บริการ เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเต็มใจ สุภาพ มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ง่ายและสะดวก ควรพัฒนาในเรื่องของการตรวจเช็คอุปกรณ์ เครื่องมือ ให้มีความพร้อมต่อการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้ง่ายต่อการหยิบใช้ในกรณีฉุกเฉิน และจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ พบว่า เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการให้บริการและการให้การช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้นด้วยการรักษามาตรฐานด้านระยะเวลาในการให้บริการ การให้บริการตามที่ตกลงหรือมีการเจรจากันไว้อย่างครบถ้วน ควรมีมาตรฐานเดียวกันในการให้บริการ ควรศึกษาข้อระเบียบกฎหมายให้แม่นยำเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษา หรือชี้แจงกับประชาชนได้อย่างถูกต้อง และควรยึดหลักคุณธรรมในการให้บริการ รวมถึงปลูกฝังพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ให้มีใจรักในการบริการและการช่วยเหลือประชาชนโดยยึดถือความปลอดภัยในการทำงาน และ ความปลอดภัยของประชาชนเป็นสำคัญ 3) ด้านการตอบสนองต่อความต้องการ พบว่า เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความพร้อมในการให้บริการ มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่ดี มีการให้บริการด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือ เครือข่ายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ควรมีการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ ให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งานและจัดตั้งงบประมาณในการช่วยเหลือประชาชนที่เพียงพอ รวมถึงการปฏิบัติงานที่ตรงต่อ



เวลาให้มากยิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรริมา แทนนาค และ วลัยพร ชินศร (2567) วิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการสาธารณะภายใต้บริบทการจั้ดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ควรมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เปิดกว้างโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ ควรมีช่องการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ เหมาะสม สถานที่ให้บริการควรมีป้ายสัญลักษณ์ชัดเจน มีขั้นตอนปฏิบัติงานและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหาร พนักงานควรมีทักษะความรู้ความสามารถ ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ เอาใจใส่ เต็มใจให้บริการ (Service mind) ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นในการให้บริการได้จากหลายช่องทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลาวัลย์ ฉิมทัต และวลัยพร ชินศร (2567) วิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการสาธารณะภายใต้การจัดการปกครองแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางคุณภาพการให้บริการสาธารณะภายใต้การจัดการปกครองแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมพบว่าคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสร้างมาตรฐานการให้บริการที่เป็นแบบเดียวกัน มีความชัดเจน เช่น ลำดับขั้นตอนในการให้บริการ การกำหนดระยะเวลาการให้บริการ ช่องทางในการติดต่อประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ให้มีการเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่ให้มีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอสำหรับการให้บริการ ด้านบุคลากรเป็นผู้มีความรู้ มีความชำนาญ มีความเอาใจใส่ มีความเข้าใจ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างดีมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการให้บริการ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย สามารถติดต่อหรือมีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมุ่งเน้นการให้ความสำคัญการให้บริการด้วยมาตรฐานเดียวกัน เท่าเทียมกันทุกระดับ

### องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง่าง จังหวัดเพชรบุรี ได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

## สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ควรการจัดสถานที่ให้บริการที่สะอาด สวยงาม และปลอดภัย และ งานป้องกันฯ มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยในการให้บริการ 2) เจ้าหน้าที่ฯ ควรให้บริการได้ตรงตามที่ตกลงหรือสัญญาไว้ อย่างครบถ้วน 3) งานป้องกันฯ ควรมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการขอรับการช่วยเหลือเยียวยา และการใช้บริการในด้านต่าง ๆ 4) งานป้องกันฯ ควรมีการสร้างเชื่อมั่นให้กับประชาชน โดยการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทุกคนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการให้บริการ 5) งานป้องกันฯ ควรมีนโยบายหรือแนวทางการให้บริการที่เหมาะสมต่อผู้ใช้บริการแต่ละประเภท 1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยควรให้บริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกด้านรายได้ 1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยการให้บริการ ด้านความพึงพอใจและประทับใจ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านระบบเทคโนโลยี และด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการประยุกต์ปัจจัยการให้บริการ ด้านความพึงพอใจและประทับใจ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านระบบเทคโนโลยี และด้านการยอมรับนับถือ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีให้มีความมากยิ่งขึ้น 1.4 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก พบว่า ควรพัฒนาในเรื่องของการตรวจเช็คอุปกรณ์ เครื่องมือ ให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน ควรมีมาตรฐานเดียวกันในการให้บริการ ควรศึกษาข้อระเบียบกฎหมายให้แม่นยำ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้แบบครบวงจร ควรสร้างความเข้าใจในการให้บริการในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการตรวจเช็คอุปกรณ์ เครื่องมือให้มีความพร้อมในการใช้งานตลอดเวลา ให้บริการประชาชนทุกคนโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ควรตรวจเช็คอุปกรณ์ เครื่องมือ ให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน มีมาตรฐานเดียวกันในการให้บริการ ศึกษาข้อระเบียบกฎหมายให้แม่นยำ วางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน จัดฝึกอบรมให้ความรู้แบบครบวงจร และสร้างความเข้าใจในการให้บริการในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ ปัจจัยการให้บริการ ได้แก่ ความพึงพอใจและประทับใจ การประกันคุณภาพ ระบบเทคโนโลยี และการยอมรับนับถือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยควรให้ความสำคัญกับ ทางการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ 1) ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ทุกตำบลของอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการให้บริการและให้การช่วยเหลือประชาชนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้การ





ช่วยเหลือประชาชนและที่คาดว่าจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ตำบลท่าไม้รวก อาเภอห้วยทับทัน จังหวัดสุรินทร์ ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง มูลนิธิต่าง ๆ ในพื้นที่ โรงพยาบาล เป็นต้น และ

3) ควรศึกษาเรื่องการนำข้อระเบียบกฎหมายที่ใช้สำหรับการบริการและการช่วยเหลือประชาชน ควบคู่กับการศึกษาคุณภาพการให้บริการเพื่อนำองค์ความรู้ทั้งสองส่วนมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

- กรรธิดา แทนนาค และ วลัยพร ชินศร. (2567). คุณภาพการให้บริการสาธารณะภายใต้บริบทการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 7(3), 140-157.
- โกศล โมมา และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2563). อิทธิพลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(1), 89-100.
- ชาญวิวัฒน์ กิจสวัสดิ์. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน กรณีศึกษาเทศบาลเมืองไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 335-353.
- ถาวร ทองประทีป. (2562). การมีส่วนร่วมและความต้องการของประชาชนต่อการจัดการสาธารณภัย กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทศพล อัครพงษ์ไพลบูลย์ และคณะ. (2563). การบูรณาการการจัดการภัยพิบัติในยุค 4.0. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 8(3), 14-23.
- ทองใบ เฟื่องธรรม และคณะ. (2564). ระบบการบริหารจัดการสาธารณภัยด้านอัคคีภัยเชิงบูรณาการ. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 11(1), 230-242.
- ธิดาวรรณ เหมพิทักษ์. (2565). คุณภาพการให้บริการของเทศบาลนครระยอง. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นที สีนพุล. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านการจัดเก็บภาษีของเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- พงษ์ศักดิ์ ขุนมาลี. (2562). ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระศิวากร เตชปญโญ (วันทา). (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านป้องกันภัยของเทศบาลตำบลดีลัง อำเภอดงหลวง จังหวัดลพบุรี. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัชณี นาแ้ว. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 12(2), 394-410.





- วิชาญ อธิติฤกษ์มงคล. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนครจังหวัดสกลนคร. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). ปณิทัตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุลาวัลย์ ฉิมทัต และวลัยพร ชินศร. (2567). คุณภาพการให้บริการสาธารณสุขภายใต้การจัดการปกครองแนวใหม่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 7(3), 158-174.
- Parasuraman, A. et al. (1985). A conceptual model of service quality and implications for future research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41-50.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row Publications.

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย\*

HYBRID WORK SUPPORT FACTORS TOWARD WORK LIFE BALANCE BY EMPLOYEES OF A POWER PLANT COMPANY IN THAILAND

นางสุสุดา พุทธิรักษา

Nartsuda Puttharuksa

วรรณภา ลือกิตินันท์

Wannapa Luekitinan

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Burapha University, Thailand

E-mail: Wannapa.w236@gmail.com

โทรศัพท์ 083-1124070

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) และระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน จำนวน 300 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรทราโรวายมานะที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ที่มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent t-Test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงานอยู่ในระดับสูง และมีระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน รวมถึง 3) ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานด้านคุณลักษณะพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความแปรปรวนของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ร้อยละ 39

**คำสำคัญ:** การทำงานแบบผสมผสาน, ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน



## Abstract

This research aimed 1) to investigate opinions on hybrid workplace support factors and the level of work-life balance, 2) to compare level of work-life balance by personal factors, and 3) to identify the influence of hybrid workplace support factors on employees' work-life balance as the quantitative research. The Research instrument was questionnaire. The sample was 300 employees working in hybrid work from the calculation of the sample size using the Taro Yamane formula at an error level of 0.05 from stratified sampling. Then, the data collected from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and compared using independent t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis. The results of the research found that 1) employees had a high level of opinions on supporting hybrid workplaces factors in terms of policies and practices, work systems and technology, supervisors, and employee characteristics. Additionally, employees reported high levels of work-life balance, 2) different personal factors, such as gender, age, education level, job position, department, work experience, and office location, affected employees' work-life balance, and 3) the hybrid workplace support factors in terms of employee characteristics had a positive influence on employees' work-life balance by 39%.

**Keywords:** Hybrid Work, Work Life Balance, Work Support Factor

## บทนำ

แนวคิดการทำงานนอกสำนักงานหรือการทำงานทางไกล (Remote Working) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมาเป็นเวลานาน โดยการทำงานทางไกลมีหลายรูปแบบ เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) หรือการทำงานแบบไฮบริด ทั้งนี้การทำงานแบบผสมผสานเป็นการทำงานที่สำนักงาน สลับกับการทำงานผ่านระบบออนไลน์จากที่ใดก็ได้โดยที่พนักงานไม่ต้องเข้าสำนักงาน โดยพนักงานอาจจะเข้าสำนักงานเป็นบางวันในหนึ่งสัปดาห์ บางแห่งกำหนดว่าถ้าจะเข้าทำงานก็ต้องเข้าพร้อมกันทั้งทีมหรือแผนก บางแห่งกำหนดให้เข้าสำนักงานเฉพาะกรณีที่ต้องมีการประชุมหรือทำงานร่วมกันเป็นทีม และหากงานใดที่สามารถทำคนเดียวได้ก็ให้พนักงานทำงานจากบ้าน (ธงชัย ชลศิริพงษ์, 2564) ทั้งนี้บริษัทในสหรัฐอเมริการ้อยละ 74 มีแผนที่จะปรับการทำงานให้เป็นการทำงานแบบผสมผสานมากขึ้น และพนักงานร้อยละ 44 พึงพอใจกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน โดยที่มีความต้องการเข้าทำงานสัปดาห์ละ 3 วัน ซึ่งการทำงานในรูปแบบนี้จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานและต้นทุนการดำเนินงานบางส่วน ตลอดจนพนักงานเกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (McCain, 2023) สำหรับธุรกิจในประเทศไทยหลายแห่งกำลังใช้รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานอย่างแพร่หลาย ซึ่งช่วยลดความแออัดและการใช้พื้นที่ได้ถึงร้อยละ 25-50 แต่บริษัทต้องมีการสื่อสารวัตถุประสงค์การทำงานกับพนักงานอย่างชัดเจน (Kate, 2022) และจากรายการสำรวจของบริษัทซิสโก้เกี่ยวกับความพร้อมของพนักงานไทยในการทำงานแบบไฮบริด พบว่าการทำงานแบบผสมผสานทำให้คุณภาพการ



ทำงานดีขึ้น รวมถึงพนักงานรู้สึกว่าการทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้ดีขึ้นในด้านสุขภาพ รวมถึงช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์ในครอบครัว (ประกาย พรวา, 2565)

อย่างไรก็ตามการทำงานแบบผสมผสานจะทำให้พนักงานเกิดความสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ จะต้องมีการสนับสนุนจากองค์กรในการทำงานแบบผสมผสานด้วย เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการประชุมออนไลน์ ระบบการส่งเอกสาร ระบบการส่งมอบผลลัพธ์ของการทำงาน ระบบการติดตามงานของหัวหน้างาน และการเตรียมความพร้อมทักษะของพนักงาน (Collins, 1998) รวมถึงระบบการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดตารางงาน การกำหนดวันทำงาน (ณัฐวิณี นิตยสมบูรณ์, 2565) ตลอดจนการสร้างแนวปฏิบัติระเบียบการทำงาน และสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานที่ทำงานผสมผสาน เป็นต้น (บังอร เบ็ญจารกุล, 2564) รวมถึงปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ รวมไปถึงความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ก็มีผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (พิมพ์ศิริ จงสงวน และอรนุช พงศ์พิบูลธรรม, 2566)

ทั้งนี้บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าให้กับโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ได้ประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน โดยให้พนักงานทำงานที่สำนักงานอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ ควบคู่กับการทำงานจากที่บ้านหรือจากที่ไหนก็ได้ ในกรณีที่พนักงานมีความจำเป็นต้องทำกิจกรรมใดๆ ในสำนักงาน เช่น จัดเตรียมเอกสารประชุม ส่งเอกสารเพื่อลงนาม พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสม แต่เนื่องด้วยการทำงานแบบผสมผสานนี้ พนักงานสามารถยืดหยุ่นช่วงเวลางานในแต่ละวัน และพบว่าพนักงานมักติดต่อกันนอกช่วงเวลางานและช่วงกลางคืน บริษัทจึงคำนึงถึงความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน เนื่องจากมีความผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน โดยเฉพาะงานที่มีความซับซ้อน งานที่รีบเร่ง หรืองานที่ต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจสูง (เจตน์ รัตนจินะ และพรชัย สิทธิศรีธัญญกุล, 2559)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทที่มีแผนจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่สำนักงานมาเป็นการทำงานแบบผสมผสาน โดยเฉพาะในส่วนของ การกำหนดนโยบายและวางแผนระบบการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน รวมถึงจะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการในการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นแนวโน้มการทำงานของพนักงานรุ่นใหม่ โดยการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน และระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มที่ทำงานแบบผสมผสานของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 427 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดและความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ในการจัดเก็บข้อมูลจึงเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามแผนงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและนำมากำหนดนิยามศัพท์ ซึ่งปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและนำมากำหนดนิยามศัพท์

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นข้อคำถามแบบให้ค่าคะแนน (Rating Scale) 5 ระดับ เรียงลำดับจากมากที่สุด (5 คะแนน) ไปหาน้อยที่สุด (1 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแปลคะแนนค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยจัดทำเกณฑ์การแปลคะแนนโดยการหาค่าพิสัยของอันตรภาคชั้น

สำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ระหว่าง 0.66-1.00 และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งแบบสอบถามด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และแบบสอบถามด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางหน่วยงานบริหารขององค์กร ให้ช่วยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ต่อให้กับกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานติดตามผลการตอบแบบสอบถามเป็นระยะ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน จำนวน 245 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.29 ของแบบสอบถามทั้งหมด



### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 และเป็นเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.12 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 71.02 มีตำแหน่งเป็นระดับ Staff - Supervisor จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.53 และส่วนใหญ่ทำงานแผนกอื่นๆ ได้แก่ แผนกสนับสนุนการบริหารจัดการ แผนกปฏิบัติการ แผนกสโตร์ และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.55 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 สำหรับพื้นที่ตั้งสำนักงานส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 198 คน คิดเป็น 80.81

### ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	119	48.57
	หญิง	126	51.43
อายุ	20-30 ปี	88	35.92
	31-40 ปี	113	46.12
	41-50 ปี	44	17.96
การศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	168	68.57
	ปริญญาโท	77	31.43
สถานภาพสมรส	โสด	174	71.02
	สมรส (มีบุตร)	47	19.18
	สมรส (ไม่มีบุตร)	24	9.80
ระดับตำแหน่งงาน	Staff – Supervisor	114	46.53
	Manager	82	33.47
	กลุ่มอื่นๆ เช่น Engineer, Technician และ Plant Store	49	20.00
แผนก	แผนกบัญชี/ การเงิน	26	10.61
	แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล	71	28.98
	แผนกการตลาด/ ประชาสัมพันธ์/บริการ	15	6.12





ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	แผนกวางแผนกลยุทธ์	27	11.02
	แผนกบริหารทั่วไป	14	5.72
	แผนกอื่นๆ	92	37.55
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	12	4.90
	1-5 ปี	116	47.34
	6-10 ปี	83	33.88
	มากกว่า 10 ปี	34	13.88
พื้นที่ตั้ง สำนักงาน	ในกรุงเทพมหานคร	198	80.81
	นอกกรุงเทพมหานคร	47	19.19
<b>รวม</b>		<b>245</b>	<b>100.00</b>

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทุกด้านอยู่ที่ระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก (Mean=4.14, SD=0.57) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (Mean=3.99, SD=0.58) ปัจจัยด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี (Mean=3.90, SD=0.71) และปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ (Mean=3.83, SD=0.99) ตามลำดับ สำหรับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.96, SD=0.63)

**ตารางที่ 2** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน			
1. ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ	3.83	0.99	สูง
2. ด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี	3.90	0.71	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.99	0.58	สูง
4. ด้านคุณลักษณะพนักงาน	4.14	0.57	สูง
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	3.96	0.63	สูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ในส่วนสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ความสมดุลชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 3 ความสมดุลชีวิตกับการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.
เพศ	1.96	0.04*
การศึกษา	-5.00	0.00*
พื้นที่ตั้งสำนักงาน	-4.71	0.00*
	F	Sig.
อายุ	18.76	0.00*
สถานภาพสมรส	0.29	0.75
ระดับตำแหน่ง	13.44	0.00*
แผนก	15.18	0.00*
อายุงาน	3.73	0.01*

\* Sig<0.05

3. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอย ดังนี้

1) ตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์เอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.16-0.63 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 รวมถึงค่า Variance inflation factor (VIF) มีค่าระหว่าง 1.88-2.00 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 และค่า Tolerance มีค่า 0.49-0.90 จึงไม่เกิดปัญหาตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality Distribution) เมื่อพิจารณาการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ พบว่าข้อมูล ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง 0.13-1.52 และความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง 1.09-2.99 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 3.00 ซึ่งพิจารณาค่าความสมบูรณ์ของความเบ้ไม่เกิน 3.0 (Kline, 2016) และค่าสมบูรณ์ของความโด่งมีค่าไม่เกิน 3.0 (Westfall & Henning, 2013)

โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ซึ่งค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.39 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานด้านคุณลักษณะพนักงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 39



ตารางที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SD	Beta		
ค่าคงที่	1.15	0.28		4.06	0.00
นโยบายและแนวปฏิบัติ	-0.06	0.04	-0.10	-1.40	0.16
ระบบการทำงานและเทคโนโลยี	-0.03	0.06	-0.03	-0.50	0.62
ผู้บังคับบัญชา	0.06	0.08	0.06	0.78	0.43
คุณลักษณะพนักงาน	0.71	0.06	0.64	12.16	0.00*

R=0.63 R Square=0.40 Adjusted R Square=0.39

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปรับเปลี่ยนตารางการเข้าทำงานที่สำนักงานยังต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า ซึ่งพนักงานยังไม่สามารถบริหารเวลาทำงานเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับของพนักงานด้วยตนเองได้เต็มที่ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการประสานงานระหว่างแผนก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร เบ็ญจาธกุล (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการทำงานแบบผสมผสาน โดยระบุว่าองค์กรต้องมั่นใจทบทวนนโยบายการทำงานแบบผสมผสานอย่างสม่ำเสมอ และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับงานวิจัยของเครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ (2566) ที่ระบุว่า องค์กรควรส่งเสริมนโยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน ตลอดจนการใส่ใจพนักงาน และมีการสื่อสารจากผู้บริหารโดยตรง

นอกจากนี้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานแบบผสมผสานทำให้มีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตส่วนตัว ไม่เสียเวลาในการเดินทาง สามารถนำเวลาที่เสียไปนั้นมาใช้กับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการ เช่น งานอดิเรก การพักผ่อน ทำกิจกรรมกับครอบครัวและเพื่อน ทำให้ลดความเครียดและความกดดันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพล แวปัญญาศิลป์ และคณะ (2566) ที่พบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ (2563) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสมดุลชีวิตกับการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเวลาทำงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากภาระงานให้มีความพอดี



2. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้เป็นรายปัจจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านเพศแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงต้องทำงานบ้านหรือมีภารกิจที่บ้านมากกว่าเพศชาย เช่น การเลี้ยงดูบุตร ทำกับข้าว และการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตุลธร ปรามศรีศรีทอง (2566) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ปัจจัยด้านอายุแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานทางไกล เช่น Microsoft Team, Zoom, Collaboration Application ได้ต่างกัน จึงอาจทำให้เกิดความกังวลและความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานต่างกันในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย ปรามรัตน์ (2561) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสมดุลชีวิตกับการทำงานโดยภาพรวมและประเด็นความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานของปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และคณะ (2562) ที่ระบุว่ากลุ่มวัยทำงานระหว่างกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และกลุ่มมิลเลนเนียลมีความต้องการความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องบริหารความสมดุลนี้ให้เป็นไปตามความคาดหวังของแต่ละช่วงวัย

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษามีความเชื่อมโยงกับภารกิจที่พนักงานได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีระดับการใช้งานเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตลอดจนชั่วโมงการทำงานที่ใช้ในการทำงานต่อวันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ระบุว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ต่างกัน และในงานของนรินทร์ทิพย์ ประเสริฐเตสัง และคณะ (2562) ยังพบว่าปัจจัยด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นตำแหน่งงานในระดับบริหารจะมีหน้าที่ในการติดตามกำกับดูแลกิจกรรมตามแผนงาน ในขณะที่ตำแหน่งปฏิบัติการต้องปฏิบัติการกิจและประสานงานกับบุคคลอื่น ซึ่งมีผลต่อระดับการใช้งานเทคโนโลยีในการทำงานและการประสานงานระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ระบุว่า กลุ่มพนักงานที่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานจะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของสร้อยญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า หัวหน้าแผนกจะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานส่วนตัวสูงสุด รวมถึงในงานวิจัยของปริญญช ชัยกองเกียรติ และคณะ (2562) ที่เปรียบเทียบความสมดุลชีวิตกับการทำงานระหว่างตำแหน่งงานอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านแผนกแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานแต่ละแผนกมีการออกแบบการใช้ระบบอัตโนมัติและฐานข้อมูลในภารกิจงานไม่เหมือนกัน เช่น ที่



พนักงานแผนกบัญชี/การเงินมีระบบการทำงานผ่านโปรแกรมบัญชีออนไลน์ที่ติดตั้งลงบนคอมพิวเตอร์ของพนักงาน ทำให้การทำงานด้านบัญชี/การเงินเป็นไปโดยอัตโนมัติ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน พนักงานแผนกนี้จึงปรับตัวได้เร็วกว่าแผนกอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานด้านอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ มีความสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของบังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ที่ระบุว่าการทำงานแบบไฮบริดไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานบางตำแหน่ง

ปัจจัยด้านอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุงานมาก มักมีประสบการณ์ในการปรับตัวเรียนรู้ในการจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ (2562) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสำนักงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญหาการจราจรที่ติดขัดส่งผลทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้เสียเวลาไปกับการเดินทาง ส่งผลทำให้พนักงานพื้นที่ตั้งสำนักงานนอกกรุงเทพมหานคร จะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานมากกว่าพนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่อาศัยอยู่ภาคอื่นที่ไม่ใช่กรุงเทพและปริมณฑล จะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับงานของเจตน์ รัตนจินะ และคณะ (2559) ที่กล่าวว่าตำแหน่งที่ตั้ง ระยะทางจากที่พักอาศัยไปยังสำนักงาน ระยะเวลาในการเดินทางส่งผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเป็นบุคคลที่จะต้องจัดสรรแบ่งเวลาในการทำงาน และการพักผ่อนของตนเอง รวมถึงมีบทบาทในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน หรือนอกสำนักงานให้มีความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนต้องเรียนรู้ระบบการทำงาน และโปรแกรมการทำงานออนไลน์ต่างๆ จึงมีผลอย่างมากต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจกับการทำงานที่บ้านสูง จะมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง เนื่องจากพนักงานสามารถกำหนดเวลาทำงานได้อย่างอิสระตลอดทั้งวัน และส่งผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ (2566) พนักงานมีความพึงพอใจในผลการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้ปริมาณมากกว่าการทำงานที่สำนักงาน แต่ยังคงพบว่าบางครั้งการทำงานที่บ้านอาจไม่ได้รับการแก้ปัญหาได้อย่างทันที รวมถึง Vyas (2022) ระบุว่า การทำงานในยุควิถีใหม่ (New Normal) มีผลทางบวกต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ถ้าหากองค์กรอนุญาตให้พนักงานจัดระเบียบหน้าทำงานและชั่วโมงการทำงานของตนเอง

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา 1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แต่หากพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น



บริษัทจึงควรให้อิสระกับพนักงานในการจัดตารางเวลาการทำงานได้ตามเวลาที่สะดวกที่สุด ลักษณะงานควรมีความชัดเจน ลดความคลุมเครือของบทบาท ลดความกดดันด้านเวลาในการทำงาน เพิ่มความอิสระของงานโดยการเพิ่มเสรีภาพในการรับรู้ในการตัดสินใจของพนักงาน รวมถึงองค์กรต้องหมั่นทบทวนนโยบายการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและหาแนวทางปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าในประเด็นการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อหมดช่วงเวลาทำงานแล้ว จะไม่นำงานที่ค้างกลับไปทำในช่วงเย็นหรือวันหยุด มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในลำดับสุดท้าย องค์กรจึงควรมีการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ถูกต้องง่ายต่อการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ให้พนักงานมีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ลดเวลาและจำนวนการประชุมเท่าที่จำเป็น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกสำนักงานให้เคร่งครัดจนเกินไป ในส่วนของพนักงานควรมีการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงาน รวมไปถึงการจัดระเบียบในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานด้วย 1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ในการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบในการทำงานแบบผสมผสานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้งาน อุปกรณ์ ช่องทางการสื่อสาร การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานและเทคโนโลยีที่จำเป็นให้กับพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและไม่เกิดความกังวลใจในการทำงานที่บ้าน รวมถึงการเข้าถึงโปรแกรมต่างๆ หรือข้อมูลของบริษัท เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบหรือโปรแกรมต่างๆ ที่มีในบริษัท ว่ามีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่ซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน และมีการอบรมเกี่ยวกับการทักษะการบริหารจัดการเวลา การทำงานที่บ้านอย่างไรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป 2.1 การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งถัดไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบปรากฏการณ์นิยม สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งเสริมความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานรูปแบบนี้ ซึ่งจะทำได้แนวทางมากำหนดนโยบายองค์กรและกิจกรรมต่างๆ อย่างละเอียดมากขึ้น 2.2 การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาการพิจารณาจัดกลุ่มพนักงานสำหรับการทำงานแบบผสมผสานตามลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ความสำคัญและความจำเป็นของงานที่อาจกระทบต่อธุรกิจ รวมถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานบางส่วนหรือทั้งหมดจากการปฏิบัติงานจากที่บ้าน พบว่าลักษณะงานของพนักงานแผนกบัญชี/ การเงิน ที่มีการใช้งานข้อมูลพื้นฐานผ่านโปรแกรมบัญชีออนไลน์ที่ติดตั้งลงบนคอมพิวเตอร์ของพนักงาน จึงทำให้การทำงานด้านบัญชี/ การเงินเป็นไปโดยอัตโนมัติ และมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ในการศึกษาครั้งต่อไปสำหรับองค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน จึงควรเริ่มศึกษาในกลุ่มพนักงานแผนกไอที ซึ่งเป็นลักษณะงานที่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถวางกลยุทธ์ในการบริหารงานเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานในทุกๆ กลุ่มมากยิ่งขึ้น 2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา





เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส เช่น จำนวนบุตร อายุบุตร และปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เช่น จำนวนบุคคลพึ่งพาที่ต้องดูแลในการทำงานที่บ้านซึ่งมีผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน 2.4 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานด้านอื่นๆ เช่น รูปแบบการสื่อสาร การติดตามผลงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บทบาทของหัวหน้างาน รวมถึงการศึกษาประเด็นบรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับทำงานแบบผสมผสานที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานในการสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน

## บรรณานุกรม

- เครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ. (2566). สมดุลชีวิตกับการทำงานจากการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 14(1), 250-179.
- เจตน์ รัตนจันะ และคณะ. (2559). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 60(4), 365 - 371.
- ณัฐวิณั นิตยสมบุรณ์. (2565). อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตุลธร ปรารค์ศรีทอง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19. ใน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย ชลศิริพงษ์. (2564). การทำงานแบบไฮบริด คืออะไร ทำไมจะกลายเป็นมาตรฐานใหม่ของการทำงาน. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2564 จาก <https://brandinside.asia/hybrid-work-is-a-norm/>
- นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ: กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 36(2), 35-54.
- นัฐพล แว่วปัญญาศิลป์ และคณะ. (2566). ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสหศาสตร์ศรีปทุมชลบุรี (Online), 9(3), 154-166.
- บังอร เบ็ญจจารกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 3(6), 47-61.
- ประกาย พรวา. (2565). รายงานของซิสโก้ ‘Hybrid Work’ ช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น – เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง. เรียกใช้เมื่อ 17 เมษายน 2568 จาก <https://www.marketingoops.com/data/employees-are-ready-for-hybrid-work-are-you-thailand-and-global-cisco-report/>



- ปริญญช ชัยกองเกียรติ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา, 20(2), 48-59.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และคณะ. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1), 1-11.
- พิมพ์ศิริ จงสงวน และคณะ. (2566). ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมุมมองของคนญี่ปุ่นทำงานในกรุงเทพฯ. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 40(2), 170-195.
- ภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเสิ่ง ลิสซิ่ง จำกัด. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก. ใน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรัญญา ชื้อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงาน ในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19. ใน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 11(1), 169-190.
- Collins, F. B. (1998). Distributed Work Arrangements: A Research Framework. *The Information Society*, 14(2), 137-152.
- Kate, P. T. (2022). Hybrid Working: Trend in 2022. Retrieved April 17, 2023, from <https://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2022/press-release-31-01-22-th.html>
- Kline, R. B. (2016). *Principles And Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Lina Vyas. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155-167.
- McCain, A. (2023). 30 Essential Hybrid Work Statistics [2023]: Hybrid Work Model, Data, and Productivity. Retrieved June 15, 2023, from <https://www.zippia.com/advice/hybrid-work-statistics/>
- Westfall, P. H., et al. (2013). *Understanding Advanced Statistical Methods* (1st ed.). Boca Raton: CRC Press.

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัด

### สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก\*

#### WORK MOTIVATION OF MILITARY OFFICERS UNDER THE ARMY INTERNAL

#### AUDIT OFFICE, ROYAL THAI ARMY

คมสัน แก้วสุข

Komsan Gaewsuk

ชนินทร์ วิชชุลตา

Chanin Vijchulata

นงนุช หอมบุญ

Nongnuch Homboon

นภัทร พงษ์ประณีติ

Napat Pongpranithi

สถาบันรัชภากรณ์, ไทยแลนด์

Rajapark Institute, Thailand

E-Mail: nongfad@rajapark.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านปัจจัยจูงใจโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และอายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ระดับตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอายุ แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร, สำนักงานตรวจสอบภายใน, ทหารบก



## Abstract

This quantitative research aimed to 1. study the motivation of military officers 2.To compare work motivation classified by personal factor. Data were collected from 200 military officers under the Army Internal Audit Office of the Royal Thai Army, AIAO.RTA. Data were analyzed using mean, standard deviation, T-test, and one-way ANOVA. Research results showed that. 1) The motivation of military officers in terms of motivation factors, consisting of 5 aspects: work achievement, esteem, responsibility, and career advancement, was found to be at a high level in all aspects, except for job description, which was at a moderate level. In terms of supporting factors, there are 7 aspects: compensation, relationship with superiors, relationship with colleagues, policy and management, work environment, job satisfaction, and happiness at work. All aspects were found to be at a high level. 2) Length of employment, departments, and ages, there were statistically significant effects on the motivation of military officers. In terms of supporting factors, it was found that differences in ranks, lengths of service employment and ages had different effects on the motivation with statistical significance at 0.05.

**Keywords:** Motivation to work, Military officers, the Army Internal Audit Office, Royal Thai Army

## บทนำ

การดำเนินงานของทุก ๆ องค์การในปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ การแทรกแซงจากต่างประเทศหรือ รวมทั้งนวัตกรรมการบริหารงานที่พร้อมใจกันหลั่งไหลเข้ามามีบทบาทในองค์การ และหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงก็คือบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ หากบุคลากรมีประสิทธิภาพโอกาสที่องค์การจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานก็มีสูง และการที่บุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเทในการทำงาน อุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรของตน ปัจจัยหลักที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนการกระทำเหล่านี้ก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นของทุกองค์การเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ (ปภาอร งามสมชล, 2565)

การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรจะทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญาในการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในงานนั้นๆ และแรงจูงใจอื่นๆ นอกเหนือจากการงาน การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จำเป็นต้องศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลก่อน แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม ยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล (เนตรพัฒน์ ยาวีราช, 2557)

การตรวจสอบภายใน เป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างอิสระ และเที่ยงธรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ



ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายในส่วนราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติจากการตรวจสอบข้อผิดพลาด และข้อบกพร่องเป็นการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จ หรือเพิ่มคุณค่าการพัฒนางานให้ทันสมัย ตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหาร เพื่อให้สามารถตอบรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในฐานที่เป็นเครื่องมือหรือผู้ช่วยของผู้บริหารในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กรให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า และเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการที่จะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง (เอกพล ก้อนคำ และคณะ, 2565)

ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก เพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษามาใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการจัดหารแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลต่อองค์การได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดไว้ของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการทหารในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ซึ่งมีประชากรเป็นจำนวน 246 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ ชั้นที่ 7 และ 8 อาคาร 5 กองบัญชาการทหารสูงสุด แจ่งวัฒนะ หลักสี่ กรุงเทพฯ คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและเมอร์แกน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 150.19 คน เพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้คำปรึกษาของ



หัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามใช้การวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก

2. กำหนดเนื้อหาตามกรอบแนวคิดโดยศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามความมุ่งหมายโดยครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดที่กำหนด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปแจกกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งให้คำอธิบายเกี่ยวกับการกรอกแบบสอบถามและข้อความบางข้อที่ไม่เข้าใจ แล้วรอรับกลับคืน ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกแล้วนำมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ ประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ได้โดยใช้โปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก มีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.02	.286	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.92	.293	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	.341	มาก
4. ด้านลักษณะงาน	3.37	.463	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.98	.348	มาก
ภาพรวม	3.88	.169	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.09$ ), ด้าน





ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.02$ ), ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.98$ ), ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.92$ ) และด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.90	.367	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.98	.262	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.82	.273	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	.323	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.24	.310	มาก
6. ด้านความพอใจในงาน	3.85	.272	มาก
7. ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	4.13	.292	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.00</b>	<b>.158</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.24$ ), ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.98$ ), ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.98$ ), ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.90$ ), ด้านความพอใจในงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.82$ )

**ตารางที่ 3** ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา	เงินเดือน	ระยะเวลาทำงาน	หน่วยงานที่สังกัด
1. ด้านความสำเร็จของงาน	.719	.174	.495	.993	.564	.333	.288	.408
2. ด้านการก้าวหน้า	.456	.192	.868	.767	.234	.620	.706	.017*



แรงจูงใจ ด้าน ปัจจัยจูง ใจในการ ปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ตำแหน่ง งาน	ระดับ การศึกษา	เงินเดือน	ระยะเวลา ทำงาน	หน่วยงานที่ สังกัด
ยอม รั บ นับถือ								
3. ด้าน	.570		.696	.233	.861	.850	.088	.848
คว าม รั บผิดขอ บ		.334						
4. ด้าน	.985	.246	.523	.731	.278	.216	.713	.880
ลั กษณะ งาน								
5. ด้าน	.795	.012*	.618	.651	.298	.483	.023*	.950
คว ามก้าว หน้า								
ภาพรวม	.469	.030*	.863	.750	.051	.167	.169	.523

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวม อายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก จะแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันและระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า จะแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก  
ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำ จุน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ตำแหน่ง งาน	ระดับ การศึกษา	เงินเดือน	ระยะเวลา ทำงาน	หน่วยงานที่ สังกัด
1. ค่าตอบแทน	.044*	.147	.227	.130	.422	.203	.034*	.173
2. ความสัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา	.505	.207	.654	.064	.234	.068	.635	.485
3. ความสัมพันธ์ กับ เพื่อนร่วมงาน	.864	.000*	.468	.692	.334	.084	.175	.130
4. ด้านนโยบาย และการ บริหาร	.074	.213	.267	.506	.454	.861	.091	.143
5. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.013*	.146	.455	.702	.938	.109	.958	.715
6. ด้านความ พอใจในงาน	.293	.215	.179	.237	.485	.721	.264	.872
7. ด้านความ สุข ใน ก า ร ปฏิบัติงาน	.371	.023*	.161	.009*	.602	.058	.432	.186
ภาพรวม	.176	.004*	.769	.168	.923	.075	.057	.305

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพรวม อายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ของ  
ข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก จะแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง  
งาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ด้านปัจจัยค่าจ้าง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า เพศและระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน จะแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะแตกต่างกัน เพศที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะแตกต่างกัน อายุและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการปฏิบัติงาน จะแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก เป็นสำนักงานที่หน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน โดยอิสระ เพื่อประเมินค่าประสิทธิผลในการควบคุมและบริหารทรัพยากรตามความมุ่งหมายของกองทัพบกมีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ จึงต้องปฏิบัติงานทุกด้านให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะงานตามที่ได้รับมอบหมายต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่ผู้บังคับบัญชา และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ที่ต้องประสานงาน ด้านที่น้อยที่สุดคือด้านลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยกว่าปริมาณงาน สอดคล้องกับ จูรี วรรณณาเจริญกุล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พัทรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด อาจเนื่องมาจาก สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สามารถเดินทางไปทำงานสะดวก มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกครบครันและมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม สอดคล้องกับ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการทหาร พบว่าอายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารทั้งสองด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่ออายุมากขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง เนื่องจากจะมีความสนใจในเรื่องอื่นๆ เพิ่มขึ้น เช่น เรื่องสุขภาพ เรื่องครอบครัว เป็นต้น สอดคล้องกับ วชิระ กันภัย (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด



สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดกาฬสินธุ์ ของ ทศวรรณ เศวตบุบผา และคณะ (2566) พบว่า พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก และพบว่า อายุของข้าราชการทหารที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทำวิจัยครั้งถัดไปควรมีการเก็บข้อมูลโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมด้วยข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยมีดังนี้ 1. ควร ให้โอกาสข้าราชการทหารได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ เพื่อสร้างความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพิ่มความไว้วางใจในการขอคำปรึกษา หรือการประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน 2. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการทหารได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม/ดูงาน/สัมมนา เพื่อมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบ 3. ควรมีการปรับเงินเดือนตามเกณฑ์ระดับชั้น 4. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น 5. ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีมเป็นประจำเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ 6. ควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาให้มากขึ้นเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็วในการบริหารงาน 7. ควรมีการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการทหาร มีกำลังใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง 8. ควรมีการจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลายความตึงเครียด สนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าต้องการมาทำงาน มีความตื่นตัว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

### บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา บุญมี. (2566). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จรี วรรณณาเจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทศวรรณ เศวตบุบผา และคณะ. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 2(1), 64-80.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). การจัดการสมัยใหม่, (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: ทริปเปิลกรีน.



- ปภาอร งามสมชล. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 9(2), 218-231.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ใน (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกพล ก้อนคำ และคณะ. (2565). ผลกระทบของมาตรฐานการตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 6(1), 138-153.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



การบริหารจัดการที่ธรณีสงฆ์ตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี\*  
THE MANAGEMENT AT THE MONASTERY BASED ON V-T-G (VILLAGE-TEMPLE-  
GOVERNMENT) PRINCIPLE IN PHETCHABURI PROVINCE

อนุชา พละกุล

Anucha Bhalakula

พระวชิรวาที

Phra Wacharawatee

พระสมุห์อาคม อาคมธีโร

Phrasamu Arkom Arkamatheero

ดาวนภา เกตุทอง

Dawnapa Kettong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: anucha.bha@mcu.ac.th

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สภาพปัญหาการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ 2) กระบวนการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ และ 3) การประเมินผลการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ 17 คน ผู้ร่วม และจากกิจกรรม 15 คน พบว่า 1. สภาพปัญหาการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ ได้แก่ 1) กฎหมาย การไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงคู่สัญญา โดยไม่มีนิติกรรมรับรอง 2) คณะสงฆ์ ถือเมตตาบริหารจัดการที่ธรณีสงฆ์ ให้พุทธศาสนิกชนใช้ประโยชน์ แต่ได้มอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ 3) คณะกรรมการ คือ ผู้แทนของวัด แต่บางพื้นที่ไม่สามารถบังคับใช้ระเบียบได้ และ 4) สัญญา ที่ธรณีสงฆ์บางแปลง ผู้เช่าเดิมนำไปให้บุคคลที่ 3 เช่าต่อ ซึ่งไม่สามารถทราบระยะเวลาเช่า จึงยากต่อการติดตามทำสัญญาใหม่ 2. กระบวนการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ ได้แก่ 1) บ้าน/ชุมชน ทำการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล และตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย 2) วัด/เจ้าอาวาส พัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ให้เป็นประโยชน์ต่อพระศาสนาและชุมชน และ 3) ราชการ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ ให้เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย 3. การประเมินผลการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ ได้แก่ 1) การใช้ประโยชน์ทางศาสนา คือ ศูนย์เรียนรู้ทางศาสนา เกษตรกรรมเชิงพุทธ การท่องเที่ยวเชิงศาสนา 2) การนำที่ดินไปให้เช่า อาชีพ การเกษตร การพาณิชย์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและศาสนา และ 3) การใช้เพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ คือ การพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ สถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม การเกษตรกรรมท้องถิ่น 4) การพัฒนาฐานบริการสาธารณะ อาชีพ ศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้ยากไร้ และ 5) การสร้างพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการและการกีฬา อาชีพ พื้นที่ออกกำลังกาย

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการ, พื้นที่ธรณีสงฆ์, หลัก “บวร”



## Abstract

This research aims to 1) Problems in developing the Sangha land area, 2) The process of developing the Sangha land area, and 3) Evaluate the results of developing the Sangha land area. Data were collected by interviewing 17 participants and 15 participants from the activities. It was found that 1. Problems in developing the Sangha land area include: 1) Laws: Laws are not strictly enforced due to changes in contracting parties without legal approval. 2) The Sangha is kindly managing the Sangha land area for Buddhists to use but has assigned relevant persons to operate. 3) The committee is a representative of the temple, but some areas cannot enforce the regulations. 4) Contracts: Some plots of Sangha land are leased by the original lessee to a third party, and the lease period is unknown, making it difficult to follow up and make a new contract. 2. The process of developing the Sangha land area includes: 1) Houses/communities: This makes planning, operation, monitoring and evaluation difficult and responds to the needs of all parties. 2) Temples/abbots Develop the Sangha land for the benefit of religion and the community, and 3) The government supports and promotes the development of the Sangha land for the benefit of all parties. 3. Evaluation of the development of the Sangha land includes 1) Religious uses, such as religious learning centers, Buddhist agriculture, and religious tourism; 2) Land leasing, such as agriculture, commerce, cultural and religious tourism; and 3) Use for other public benefits, such as development as a learning center, cultural tourist attractions, and local agriculture; 4) Development of public service bases, such as social service centers for the poor; and 5) Creation of areas for recreational and sports activities, such as exercise areas.

**Keywords:** Management, Sangha land area, V-T-G (Village-Temple-Government)

## บทนำ

ปัญหาการบริหารการจัดประโยชน์ที่ดินวัดร้าง และศาสนสมบัติกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ซึ่งได้มีการแก้ไขครั้งล่าสุดเมื่อปี 2535 โดยมีได้มีการแก้ไขจนถึงปัจจุบัน ยังไม่ครอบคลุมกับสภาพการณ์ในการบริหารจัดการศาสนสมบัติ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นจริงในปัจจุบัน จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ให้สอดคล้องและครอบคลุมกับสภาพเศรษฐกิจ ที่สามารถดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินของพระศาสนาให้มีประสิทธิผล (พระครูวิจิตกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรืองศรี), 2559) ในขณะที่สังคมมีความเข้มแข็งและเกิดการพัฒนาด้านอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับพื้นที่ ตลอดจนถึงการเข้าถึงการบริการภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีมากขึ้น และสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยของประชาชนได้อย่างมั่นคงถาวร ลดความขัดแย้งเกี่ยวกับการบุกรุกทรัพยากรอย่างผิดกฎหมาย เช่น การเข้าไปบุกรุกป่า การนำพื้นที่ว่างมาสร้างเป็นที่อยู่อาศัยเพื่อให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้มีที่อาศัย และเป็น การนำพื้นที่ว่างเปล่ามาใช้ประโยชน์ และนํารายได้ที่เกิดจากส่วนนี้ไปใช้พัฒนาสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนบางชุมชนเกิดการอพยพไปหาที่อยู่อาศัยประกอบกับประชาชนบางพื้นที่ไม่มีที่อยู่เป็นของ



ตัวเองมาตั้งแต่แรก ฉะนั้นการอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก ไม่ขัดแย้ง ประองตอง มีสันติสุขสันติภาพ จึงเป็นกระบวนการบริหารทางสังคม คือ การอาศัยกลุ่มคนทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของวัด (เสนาะ ตีเียว, 2544)

การบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดที่มีการเปิดเผยและเปิดโอกาสให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางการเงินของวัดไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามแนวทางพระราชบัญญัติเป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใสตรวจสอบได้ และหลักคุณธรรมที่เจ้าอาวาส คณะกรรมการวัดพึงมีต่อประชาชน ทำให้ความศรัทธาเกิดขึ้นระหว่างวัดกับทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง นำพาไปสู่ความร่วมมือกันพัฒนาวัดและสถาบันพระพุทธศาสนาในประเทศไทยต่อไปในอนาคตอย่างมั่นคงและยั่งยืน กรณีศึกษาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดจันเสนและวัดตากฟ้า เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัด ฯ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างต้นแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศาสนสมบัติ โดยใช้แนวทางพระราชบัญญัติระบบและหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการเงินบริจาคของวัด ฯ มีความคล้ายคลึงกัน ดำเนินการสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2511 การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนของวัด ฯ เป็นการมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัด ฯ เป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในพระธรรมนูญ พระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ กฎกระทรวง มติมหาเถรสมาคม หลักธรรมาภิบาล (กฤติน จันทร์สนธิมา, 2561)

ดังนั้นความจำเป็นในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ธรรมนูญตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัด เพชรบุรี เกิดจากปัญหาการบริหารจัดการที่ธรรมนูญของวัด ซึ่งวัดหนึ่งมีหลายโฉนดตั้งอยู่คนละพื้นที่กัน หากไม่ได้รับการดูแลตามสิทธิและกฎหมายอย่างทั่วถึง อาจเกิดปัญหาข้อพิพาทได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของทั้ง พระสงฆ์ วัด และพุทธศาสนิกชนที่เกี่ยวข้องกับที่ดินดังกล่าว ฉะนั้น การศึกษาจึงเป็นการเสนอแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาพื้นที่ธรรมนูญของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาพื้นที่ธรรมนูญตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อประเมินผลการพัฒนาพื้นที่ธรรมนูญตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลจากการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ร่วมกับการสังเกต โดยมีรายละเอียดของการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

#### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุวรวิหาร ไวยาวัจกร ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา นักกฎหมาย รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 รูปหรือคน

1.2 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ร่วมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการจากการปรึกษาที่ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ เจ้าอาวาสในฐานะผู้ดูแลที่ธรรมนูญ ประชาชนผู้มีรายได้น้อยที่ต้องการที่อยู่อาศัย ที่ดินจังหวัด นักกฎหมายเข้าร่วมการสนทนา



แลกเปลี่ยน เพื่อการบริหารจัดการที่ธรรมาภิบาลตามหลัก “บวร” ของวัดของวัดในจังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 รูปหรือคน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) โดยมีเนื้อหาสำคัญ ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาพื้นที่ธรรมาภิบาลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี
3. ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาพื้นที่ธรรมาภิบาลตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี
4. ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาพื้นที่ธรรมาภิบาลตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี
5. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

2.2 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ร่วมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการจากการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับที่ธรรมาภิบาล เจ้าอาวาสในฐานะผู้ดูแลที่ธรรมาภิบาล ประชาชนผู้มีรายได้น้อยที่ต้องการที่อยู่อาศัย ที่ดิน จังหวัด นักกฎหมายเข้าร่วมการสนทนาแลกเปลี่ยน เพื่อการบริหารจัดการที่ธรรมาภิบาลตามหลัก “บวร” ของวัดของวัดในจังหวัดเพชรบุรี

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การลงพื้นที่ธรรมาภิบาลของวัดมหาธาตุวรวิหาร อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยลงพื้นที่ด้วยตนเอง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

3.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Observations Participant) ซึ่งเป็นการสังเกตพฤติกรรมพื้นที่ตัวอย่างที่จะทำควบคู่กับการสัมภาษณ์ และเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้อที่ 3 และข้อที่ 3

3.3 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการที่ที่ดินและที่ธรรมาภิบาล ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุวรวิหาร ไวยาวัจกร ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา นักกฎหมาย รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 รูปหรือคน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้อที่ 3 และข้อที่ 3

3.4 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ธรรมาภิบาลตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) การสังเกต และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้อที่ 3 และข้อที่ 3

3.5 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ของคณะผู้วิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้อที่ 3 และข้อที่ 3

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีความเชื่อมโยงกัน



การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยพยายามรักษาสำนวนเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์ รวมทั้งปรับแก้ให้มีความชัดเจนทางการสื่อสาร ความหมาย และลดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ที่ประกอบ ด้วยผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้จดบันทึก (Note Taker) ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) และผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งใช้หัวข้อสนทนาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) กฎหมาย เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1.1) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 1.2) พระราชบัญญัติที่ดิน พ.ศ. 2494 1.3) พระราชบัญญัติการเช่าอาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2542 1.4) ระเบียบมหาเถรสมาคม 1.5) กฎหมายภาษีอากร 1.6) กฎหมายสิ่งแวดล้อม 1.7) กฎหมายปกครอง 2) คณะสงฆ์ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ ประกอบด้วย 2.1) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 2.2) พระราชบัญญัติที่ดิน พ.ศ. 2494 2.3) พระราชบัญญัติการเช่าอาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2542 2.4) ระเบียบมหาเถรสมาคม 2.5) กฎหมายภาษีอากร 2.6) กฎหมายสิ่งแวดล้อม และ 2.7) กฎหมายปกครอง 3) คณะกรรมการ สามารถบริหารจัดการและใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ประกอบด้วย 3.1) ความรู้ทางกฎหมาย 3.2) ความรู้ทางเศรษฐกิจและการจัดการ 3.3) ความรู้ทางสังคมและชุมชน 3.4) ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3.5) ความรู้ทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว 3.6) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 3.7) ความรู้ทางศาสนาและจริยธรรม และ 3.8) ความรู้ด้านการสื่อสารและการประสานงาน และ 4) สัญญา การมีความรู้ความเข้าใจทำให้การทำสัญญาเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4.1) ความรู้ทางกฎหมาย 4.2) ความรู้ทางเศรษฐกิจและการจัดการ 4.3) ความรู้ทางสังคมและชุมชน 4.4) ความรู้ทางสิ่งแวดล้อม 4.5) ความรู้ทางเทคโนโลยี 4.6) ความรู้ทางวัฒนธรรม 4.7) ความรู้ทางจริยธรรม และ 4.8) ความรู้ด้านการสื่อสารและการประสานงาน

2. กระบวนการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) บ้าน/ชุมชน บ้านและชุมชนสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ ทำให้การวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย ประกอบด้วย 1.1) สำรวจและวิเคราะห์พื้นที่ 1.2)หารือกับชุมชนและวัด 1.3) วางแผนการพัฒนา 1.4) ขออนุญาตและประสานงาน 1.5) ดำเนินการพัฒนา 1.6) บริหารจัดการและติดตามผล และ 1.7) ส่งเสริมความยั่งยืน 2) วัด/เจ้าอาวาส มีบทบาทพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นประโยชน์ต่อพระศาสนาและชุมชน ประกอบด้วย 2.1) สำรวจและวางแผน 2.2) หารือกับชุมชน 2.3) ขออนุญาตและปฏิบัติตามกฎหมาย 2.4) ระดมทรัพยากร 2.5) ดำเนินการพัฒนา 2.6) ติดตามและประเมินผล 2.7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 2.8) รักษาความยั่งยืน และ 3) ราชการภาคีรัฐมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ให้เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3.1) ศึกษาข้อกฎหมายและนโยบาย 3.2) ประสานงานกับคณะสงฆ์และชุมชน 3.3) สำรวจและ



วิเคราะห์พื้นที่ 3.4) จัดทำแผนพัฒนา 3.5) ขออนุมัติโครงการ 3.6) ระดมทรัพยากร 3.7) ดำเนินการพัฒนา 3.8) ติดตามและประเมินผล 3.9) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 3.10) รักษาความยั่งยืน

3. การประเมินผลการพัฒนาพื้นที่ที่ธรณีสงฆ์ตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การใช้เพื่อประโยชน์ทางศาสนา ประกอบด้วย 1.1) ศูนย์เรียนรู้ทางศาสนาและวัฒนธรรม 1.2) เกษตรกรรมเชิงพุทธ 1.3) การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม 1.4) พลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม 1.5) ศูนย์ปฏิบัติธรรมและสุขภาพ 1.6) โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 1.7) ศูนย์นวัตกรรมชุมชน 1.8) แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริจาคและกิจกรรมทางศาสนา 1.9) โครงการศิลปะและวัฒนธรรม 1.10) การจัดการขยะและรีไซเคิล 1.11) โครงการส่งเสริมการศึกษา 1.12) การใช้โดรนและเทคโนโลยีการเกษตร 1.13) โครงการธนาคารต้นไม้ และ 1.14) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2) การนำที่ดินไปให้เช่าเพื่อหารายได้เข้าวัด ประกอบด้วย 2.1) การเช่าที่ดินเพื่อการเกษตร 2.2) การเช่าที่ดินเพื่อการพาณิชย์ 2.3) การพัฒนาพื้นที่เพื่อการศึกษาและนวัตกรรม 2.4) การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและศาสนา 2.5) การพัฒนาพื้นที่เพื่อสาธารณประโยชน์ 2.6) การร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน 2.7) การสร้างรายได้ผ่านพลังงานสะอาด 2.8) การจัดการอย่างยั่งยืน อนึ่ง ข้อควรระวัง ต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับที่ธรณีสงฆ์ และได้รับอนุญาตจากคณะสงฆ์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การใช้ที่ดินต้องสอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา และไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของที่ธรณีสงฆ์ และต้องมีการจัดการอย่างโปร่งใส และรายได้ที่ได้มาควรนำกลับมาพัฒนาวัดและชุมชน การนำที่ธรณีสงฆ์ไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างรายได้และพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยไม่ละเมิดหลักศาสนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ 3) การใช้เพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ ประกอบด้วย 1) การจัดการพื้นที่อย่างยั่งยืน อาทิ การสร้างสวนสาธารณะ การปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว การสร้างแหล่งน้ำ การประปา 2) การพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม อาทิ การสร้างศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ศาสนา การฝึกอบรมการปฏิบัติธรรม หรือการจัดงานเทศกาลท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับชุมชน 3) การพัฒนาพื้นที่เพื่อการเกษตรกรรมและเศรษฐกิจท้องถิ่น อาทิ การปลูกพืชเศรษฐกิจหรือพืชสมุนไพรที่มีมูลค่าสูง การส่งเสริมการเกษตรแบบอินทรีย์ หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเกษตร อาจช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับที่ดินเหล่านั้น 4) การพัฒนาฐานบริการสาธารณะ อาทิ สถานพยาบาลชุมชน ศูนย์บริการทางสังคม หรือสถานที่พักผ่อนสำหรับผู้ยากไร้ และ 5) การสร้างพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการและการกีฬา อาทิ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น หรือพื้นที่ออกกำลังกายกลางแจ้ง ด้วยแนวทางเหล่านี้ การพัฒนาพื้นที่ที่ธรณีสงฆ์ สามารถช่วยเสริมสร้างสวัสดิการและคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน และมีประโยชน์ต่อสาธารณชน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการพัฒนาพื้นที่ที่ธรณีสงฆ์ของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) กฎหมาย การไม่บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงคู่สัญญา โดยไม่มีนิติกรรมรับรอง 2) คณะสงฆ์ ถูกละเลยในการบริหารจัดการที่ธรณีสงฆ์ ให้โอกาสพุทธศาสนิกชนได้ใช้ประโยชน์ แต่ได้มอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ 3) คณะกรรมการ คือ ผู้แทนของวัด หากแต่ดำเนินการได้เพียงสำรวจทราบที่ตั้งของที่ธรณีสงฆ์ แต่บางพื้นที่ไม่สามารถบังคับใช้ระเบียบได้ อาทิ ความเห็นอกเห็นใจ และ 4) สัญญา ที่ธรณีสงฆ์บางแปลง ผู้เช่าเดิมนำไปให้บุคคลที่ 3 เช่าต่อ ซึ่งไม่สามารถทราบระยะเวลาการเช่า จึงยากต่อการติดตามสัญญาเดิม และการทำสัญญา





ใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดคำธม แก้วเกลี้ยง และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศาสนสมบัติของวัดในพระพุทธศาสนา พบว่า การจัดการศาสนสมบัติของวัดในพระพุทธศาสนา ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับศาสนสมบัติไว้ดังนี้“มาตรา 40 ศาสนสมบัติแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ศาสนสมบัติกลาง ได้แก่ ทรัพย์สินของพระศาสนาซึ่งมิใช่ของวัดใดวัดหนึ่ง 2) ศาสนสมบัติของวัด ได้แก่ ทรัพย์สินของวัดใดวัดหนึ่งการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติกลางให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นเจ้าของศาสนสมัตินั้น จัดประโยชน์ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติวัดในส่วนกลางที่ดำเนินการจัดประโยชน์เองให้เป็นไปตามกฎ กระทรวง กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และมติมหาเถรสมาคมที่เกี่ยวข้อง ด้วยวัดในพระพุทธศาสนาเป็นสถานที่ทางศาสนาเป็นที่ใช้ประกอบศาสนกิจและเป็นที่พักของพระภิกษุสงฆ์ในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์ เป็นสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรมและบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัททั้งหลาย และเป็นสถานที่ในการให้การศึกษาอบรมขัดเกลาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การจัดการทรัพย์สินในส่วนของวัด ซึ่งเจ้าอาวาสเป็นผู้ดูแลตามอำนาจหน้าที่ด้วยเหตุที่วัดเป็นนิติบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของนิติบุคคล ซึ่งเป็นนิติบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตจิตใจ ไม่สามารถแสดงเจตนาหรือทำการได้ด้วยตนเอง เจ้าอาวาสมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการวัด ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มาตรา 37 บำรุงรักษาวัด การดูแลและรักษาศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนด งานจัดการศาสนสมบัติวัดต้องมีการวางระบบ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติในการจัดประโยชน์ศาสนสมบัติวัด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาคำพันธ์ ปากาโร และคณะ (2561) สรุปว่า การจัดการที่ดินของวัดในสังคมไทย อาทิ ปัญหาที่ดินวัดในจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ การเช่าที่ดินวัดของวัดหลวง การยกที่ดินวัดร้างของวัดป่าพระพิฆเนศวร์ การนำที่ดินวัดไปจัดสรรประโยชน์ของวัดตามพร้า ซึ่งทั้งหมดแก้ปัญหาด้วยความเมตตา ผ่านการประนีประนอมเป็นหลักสำคัญ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติน จันทร์สนธิมา (2561) สรุปผลจากการวิจัยชุมชนเกี่ยวกับศาสนสมบัติแบบสังคมประชาธิปไตยว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการวัด ไวยาวัจกรให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือกิจการต่างๆ ตามที่กฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2511 ให้อำนาจไว้ ซึ่งต้องมีการทำหลักฐานการรับจ่าย บันทึกรายรับรายจ่าย รายงานข้อมูลทางการเงิน ให้สอดคล้องกับวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2511) รวมทั้งการเก็บรักษาเงินบริจาคของวัด ในรูปแบบการฝากธนาคารในนามของวัด ซึ่งเป็นไปตามกฎกระทรวงฉบับที่ 2 พ.ศ.2511 ข้อ 5 หากมีรายรับที่เกิดจากเงินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการให้เช่าที่ธรณีสงฆ์จำนวนมาก จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเช่าที่ดินขึ้นมาจัดการเรื่องการเก็บเงินผลประโยชน์และทำนิติกรรมแทนวัดโดยเฉพาะ หลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วคณะกรรมการจะนำเงินไปฝากธนาคารในนามของวัด เช่นเดียวกับการเก็บรักษาเงินบริจาคของวัดอื่น จากนั้นจึงทำการรายงานข้อมูลการเงินวัดตามลำดับขั้นของการปกครองคณะสงฆ์ และรายงานสำนักงานพระพุทธศาสนา

2. กระบวนการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) บ้าน/ชุมชน บ้านและชุมชนสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ ทำให้การวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย ประกอบด้วย 1.1) สำรวจและวิเคราะห์พื้นที่ 1.2) ทหารือกับชุมชนและวัด 1.3) วางแผนการพัฒนา 1.4) ขออนุญาตและประสานงาน 1.5) ดำเนินการพัฒนา 1.6) บริหาร



จัดการและติดตามผล และ 1.7) ส่งเสริมความยั่งยืน 2) วัด/เจ้าอาวาส มีบทบาทพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นประโยชน์ต่อพระศาสนาและชุมชน ประกอบด้วย 2.1) สำรวจและวางแผน 2.2) ทหารหรือกับชุมชน 2.3) ขออนุญาตและปฏิบัติตามกฎหมาย 2.4) ระดมทรัพยากร 2.5) ดำเนินการพัฒนา 2.6) ติดตามและประเมินผล 2.7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 2.8) รักษาความยั่งยืน และ 3) ราชการ ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ให้เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3.1) ศึกษาข้อกำหนดและนโยบาย 3.2) ประสานงานกับคณะสงฆ์และชุมชน 3.3) สำรวจและวิเคราะห์พื้นที่ 3.4) จัดทำแผนพัฒนา 3.5) ขออนุมัติโครงการ 3.6) ระดมทรัพยากร 3.7) ดำเนินการพัฒนา 3.8) ติดตามและประเมินผล 3.9) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 3.10) รักษาความยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิชิตกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรืองศรี) และคณะ (2560) กล่าวถึงการบริหารจัดงานวัดไว้ว่า การจัดการองค์กรต้องคำนึงถึงศักยภาพความสามารถ ในการรองรับของพื้นที่ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง พระสังฆาธิการควรยึดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ ตามที่สำนักงานศาสนสมบัติได้วางคำแนะนำไว้ เช่น ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พระสังฆาธิการต้องมีความรู้และความเข้าใจคุณความีประสบการณ์มากน้อยหรือเข้าใจเฉพาะด้าน ด้านการสั่งการ หากอาศัยพระสังฆาธิการเพียงรูปเดียวไม่สามารถขับเคลื่อนภารกิจการดูแลรักษาศาสนสมบัติของวัดได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ด้านการควบคุม ใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยองค์กรของรัฐเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งทุกภาคส่วนต้องใช้พื้นฐานอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือสู่การรับผิดชอบร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโกญจนาท เจริญสุข และคณะ (2561) กล่าวว่า ความมั่นคงในการใช้ประโยชน์ในที่ดินธรณีสงฆ์ชุมชนต้องมีการบริหารจัดการร่วมกับวัด ได้แก่ 1) การสร้างความสามัคคี การตระหนักรู้ลักษณะพื้นที่ และความต้องการของชุมชนว่า พื้นที่ธรณีสงฆ์ได้จัดสรรให้ใช้ประโยชน์สำหรับคนรายได้ น้อยเพื่อการอยู่อาศัย 2) การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกับวัดและชุมชน มากกว่าการอยู่ในฐานะผู้เช่ากับผู้ให้เช่า อาทิ สร้างกิจกรรมพิเศษร่วมกัน ที่นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมตามประเพณี ซึ่งชุมชนควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของวัดอย่างสม่ำเสมอและมีทิศทางเดียวกันกับวัด ตามกำลังที่สามารถช่วยได้ 3) การแต่งตั้งคณะกรรมการชุมชนในการทำหน้าที่บริหารจัดการผลประโยชน์แทนวัด และการพัฒนาสภาพชุมชนให้น่าอยู่และมีความสงบ และ 4) การบริหารจัดการวัดและชุมชนต้องมีคณะกรรมการพิจารณาใช้ประโยชน์ร่วมกัน อาทิ ชุมชนมีบทบาทแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการวัด หรือคณะกรรมการจัดการผลประโยชน์ของวัด เพื่อจะได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในการรับทราบปัญหา และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ธรณีสงฆ์และสุดท้ายการสร้างกองทุนออมทรัพย์ เพื่อเช่าที่ดินกับวัดแบบยกแปลงในรูปสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งดำเนินการแบบมีสัญญาเช่าระยะยาว

3. การประเมินผลการพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การใช้เพื่อประโยชน์ทางศาสนา ประกอบด้วย 1.1) ศูนย์เรียนรู้ทางศาสนาและวัฒนธรรม 1.2) เกษตรกรรมเชิงพุทธ 1.3) การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม 1.4) พลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม 1.5) ศูนย์ปฏิบัติธรรมและสุขภาพ 1.6) โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 1.7) ศูนย์นวัตกรรมชุมชน 1.8) แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริจาคและกิจกรรมทางศาสนา 1.9) โครงการศิลปะและวัฒนธรรม 1.10) การจัดการขยะและรีไซเคิล 1.11) โครงการส่งเสริมการศึกษา 1.12) การใช้โดรนและเทคโนโลยีการเกษตร 1.13) โครงการธนาคารต้นไม้ และ 1.14) การสร้าง



เครือข่ายความร่วมมือ 2) การนำที่ดินไปให้เช่าเพื่อหารายได้เข้าวัด ประกอบด้วย 2.1) การเช่าที่ดินเพื่อการเกษตร 2.2) การเช่าที่ดินเพื่อการพาณิชย์ 2.3) การพัฒนาพื้นที่เพื่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2.4) การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและศาสนา 2.5) การพัฒนาพื้นที่เพื่อสาธารณประโยชน์ 2.6) การร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน 2.7) การสร้างรายได้ผ่านพลังงานสะอาด 2.8) การจัดการอย่างยั่งยืน อนึ่ง ข้อควรระวัง ต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับที่ธรณีสงฆ์ และได้รับอนุญาตจากคณะสงฆ์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การใช้ที่ดินต้องสอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา และไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของที่ธรณีสงฆ์ และต้องมีการจัดการอย่างโปร่งใส และรายได้ที่ได้มาควรนำกลับมาพัฒนาวัดและชุมชน การนำที่ธรณีสงฆ์ไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างรายได้และพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยไม่ละเมิดหลักศาสนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ 3) การใช้เพื่อการสาธารณประโยชน์อื่น ๆ ประกอบด้วย 1) การจัดการพื้นที่อย่างยั่งยืน อาทิ การสร้างสวนสาธารณะ การปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว การสร้างแหล่งน้ำ การประปา 2) การพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม อาทิ การสร้างศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ศาสนา การฝึกอบรมการปฏิบัติธรรม หรือการจัดงานเทศกาลท้องถิ่น ซึ่งจะส่งเสริมการท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับชุมชน 3) การพัฒนาพื้นที่เพื่อการเกษตรกรรมและเศรษฐกิจท้องถิ่น อาทิ การปลูกพืชเศรษฐกิจหรือพืชสมุนไพรที่มีมูลค่าสูง การส่งเสริมการเกษตรแบบอินทรีย์ หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเกษตร อาจช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับที่ดินเหล่านั้น 4) การพัฒนาฐานบริการสาธารณะ อาทิ สถานพยาบาลชุมชน ศูนย์บริการทางสังคม หรือสถานที่พักผ่อนสำหรับผู้ยากไร้ และ 5) การสร้างพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการและการกีฬา อาทิ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น หรือพื้นที่ออกกำลังกายกลางแจ้ง ด้วยแนวทางเหล่านี้ การพัฒนาพื้นที่ที่ธรณีสงฆ์ สามารถช่วยเสริมสร้างสวัสดิการและคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน และมีประโยชน์ต่อสาธารณชน สอดคล้องกับงานวิจัยของวงศกร จันทวิเศษ (2561) วิจัยเรื่อง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ธรณีสงฆ์วัดกัลยาณมิตรวรมหาวิหาร พบว่า วัดกัลยาณมิตรวรมหาวิหารได้มีความประสงค์ในการให้เช่าพื้นที่ที่ธรณีสงฆ์เพื่อการอยู่อาศัย โดยมอบให้สำนักงานพระพุทธศาสนาเป็นผู้ดูแล จัดการเรื่อง การแบ่งแปลงพื้นที่ให้เช่า และดูแลผลประโยชน์หากอัตราค่าเช่า ที่มีเกณฑ์มาตรฐานในการเก็บค่าเช่าตามมติมหาเถรสมาคม ทำให้พื้นที่ที่ธรณีสงฆ์ของวัดกัลยาณมิตรวรมหาวิหารมีการใช้ประโยชน์พื้นที่เพื่อการอยู่อาศัย เกิดเป็นชุมชนเก่าแก่ขนาดใหญ่ที่มีการขึ้นทะเบียนชุมชนในปี พ.ศ. 2535 ซึ่งในปัจจุบันชุมชนได้หยุด การพัฒนาและทรุดโทรมลงไป เนื่องจากผู้เช่าได้รับสัญญาเช่าระยะเวลาเพียงปีต่อปีทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการอยู่อาศัย นำมาซึ่งปัญหาการปล่อยเช่าช่วงสัญญา ให้กับผู้เช่าใหม่ต่อจากผู้เช่าเดิมที่ย้ายออกไป โดยมีการเรียกเก็บค่าเช่าที่แพงขึ้นจากเกณฑ์มาตรฐานของมหาเถรสมาคม ซึ่งทางวัดไม่ได้รับผลประโยชน์จากการปล่อยเช่าต่อของ ผู้เช่าเดิม จากประเด็นในเรื่องระยะเวลาสัญญาเช่าที่มีระยะสั้นและการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการพื้นที่ที่ธรณีสงฆ์ที่วัดถืเอกลีสิทธิ์ในพื้นที่ ทำให้สรุปได้ว่า พื้นที่ที่ธรณีสงฆ์วัด กัลยาณมิตรวรมหาวิหารมีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้และจากการวิเคราะห์ถึงบทบาทที่สำคัญและเจตจำนงของวัดในการนำพื้นที่ไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ ทำให้ทราบถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ธรณีสงฆ์ที่เอื้อประโยชน์ในด้านสาธารณะสงเคราะห์มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของวัดที่มีต่อสังคมส่วนรวมตามที่กฎหมายมหาเถรสมาคมได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคลลักษณ์ มัทพพันธุ์ (2565) วิจัยเรื่อง ความมั่นคงในที่อยู่อาศัยของคนจนเมืองในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาเปรียบเทียบชุมชน 2 แห่งในย่านบึงกุ่ม-นวมินทร์ พบว่า ความมั่นคงในที่อยู่อาศัยของคนจนเมืองเป็นเรื่องที่พัวพัน



กับความมั่นคงของมนุษย์ในมิติอื่น ๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจผู้วิจัยพบว่าคนจนจะเลือกที่อยู่อาศัยให้เหมาะกับอาชีพของตนเองเสมอ การช่วยเหลือของภาครัฐในอดีตในรูปแบบการให้เงินกู้แก่คนจนเมืองเพื่อนำไปซื้อที่ดินเปล่าที่รัฐจัดสรรให้ในราคาถูก เช่น กรณีสุวรรณประสิทธิ์ 2 และสุวรรณประสิทธิ์ 3 หรือให้กรรมสิทธิ์ในที่ดินที่รัฐจัดสรรให้ฟรี อาทิ กรณีสุวรรณประสิทธิ์ 1 ไม่สามารถสร้างความมั่นคงในที่อยู่อาศัยอย่างถาวรให้กับคนจนเมืองได้ เพราะขาดการช่วยเหลือให้คนจนเมืองมีความมั่นคงทางอาชีพและรายได้หลังย้ายเข้ามาอยู่ในอีกทางหนึ่ง การมีที่อยู่อาศัยในเมืองที่มีต้นทุนการเข้าถึงไม่สูงมากนัก อาทิ บ้านเช่าราคาถูก ก็ไม่สามารถถูกมองข้ามหรือละเลยว่าไม่สามารถสร้างความมั่นคงในที่อยู่อาศัยให้กับคนจนเมืองได้ เรื่องราวจากผู้คนในชุมชนห้องเช่าสาเล็งสะท้อนว่า การอยู่อาศัยในบ้านเช่าราคาถูกในเมือง ช่วยให้คนจนจากต่างจังหวัดสามารถจัดการกับชีวิตได้คล่องตัวกว่า การเช่าบ้านอยู่เป็นเงินรายสัปดาห์หรือนำเงินไปเช่าบ้านเช่าหรือเช่าห้องเช่าและตั้งกระทงที่กำหนดนโยบายที่ครอบคลุมด้านที่อยู่อาศัยโดยตรง ทั้งควรขยายอำนาจการดูแลบ้าน/ห้องเช่า ให้รัฐบาลท้องถิ่น

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการที่ธรณีสงฆ์ตามหลัก “บวร” ของวัดในจังหวัดเพชรบุรี” สามารถสังเคราะห์สรุปและข้อเสนอแนะได้ดังนี้ 1. สรุป ได้แก่ 1. บริหารจัดการ : จัดตั้งหน่วยงานกลางกำกับดูแลประกอบด้วย ภาครัฐ เอกชน และชุมชน กฎหมาย : ปรับปรุงกฎหมายให้ชัดเจน ทันทสมัย ป้องกันการบุกรุกส่งเสริมสนับสนุน : รัฐสนับสนุนงบประมาณและความรู้แก่วัด มีส่วนร่วม: ส่งเสริมชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ อนุรักษ์ : กำหนดมาตรการอนุรักษ์พื้นที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และธรรมชาติ 2. การกำหนดนโยบาย : มหาเถรสมาคม หรือ สนง.พุทธศาสนาแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายให้วัด หรือเจ้าอาวาสให้นำที่ดินที่เป็นที่ธรณีสงฆ์ออกไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นการพัฒนาพื้นที่ ดีกว่าปล่อยให้รกร้างว่างเปล่าไม่ได้ทำประโยชน์ให้เกิด โดยการกำหนดเป็นนโยบายไว้กว้างๆเพื่อให้แต่ละวัด ในแต่ละจังหวัดได้ใช้ดุลพินิจตัวเองให้เหมาะสมต่อไป 3. วางแผนปฏิบัติการ : กำหนดเป้าหมาย แนวทาง และงบประมาณให้ชัดเจน สอดคล้องกับหลัก “บวร” และความต้องการชุมชน มีส่วนร่วม :เปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมวางแผนและตัดสินใจในการพัฒนาพื้นที่ โปร่งใส : บริหารจัดการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบ หลากหลาย: ใช้ประโยชน์ที่ดินให้หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละวัด และ 2. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 2.1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีนโยบายที่ครอบคลุมด้านต่างๆ ดังนี้ บริหารจัดการ :จัดตั้งหน่วยงานกลางกำกับดูแล ประกอบด้วยภาครัฐ เอกชน และชุมชน กฎหมาย : ปรับปรุงกฎหมายให้ชัดเจน ทันทสมัย ป้องกันการบุกรุก ส่งเสริมสนับสนุน : รัฐสนับสนุนงบประมาณและความรู้แก่วัด มีส่วนร่วม: ส่งเสริมชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ อนุรักษ์ :กำหนดมาตรการอนุรักษ์พื้นที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และธรรมชาติ 2.2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ วัดควรนำที่ดินธรณีสงฆ์ออกให้ใช้ประโยชน์เพื่อประโยชน์ของวัด สังคม ชุมชน ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม



การท่องเที่ยว เป็นต้น และ 2.3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป การพัฒนาพื้นที่ธรณีสงฆ์ ผลกระทบ : ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาต่อชุมชนในทุกด้าน (เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม) มีส่วนร่วม : ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม บริหารจัดการ : ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการพื้นที่อย่างยั่งยืน ทั้งด้านการเงิน การบริหาร และการอนุรักษ์ เปรียบเทียบ : ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อนำบทเรียนมาปรับใช้

## บรรณานุกรม

- วงศ์กร จันทวิเศษ. (2561). โอกาสในการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินสงฆ์วัดกัลยาณมิตรวรมหาวิหาร. ใน (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบชุมชนเมือง). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กฤติน จันทร์สนธิมา. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศาสนสมบัติโดยแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาของวัดจันเสนและวัดตากฟ้า. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, 11(1), 113-180.
- กฤติน จันทร์สนธิมา. (2561). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศาสนสมบัติโดยใช้แนวทางพระราชบัญญัติ. ใน (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- โกญจนาท เจริญสุข และคณะ. (2561). แนวทางในการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ธรณีสงฆ์อย่างมั่นคงของชุมชนในเขตสายไหม. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 3(1), 690-699.
- พระครูปลัดคำรณ แก้วเกลี้ยง และคณะ. (2565). ารจัดการศาสนสมบัติของวัดในพระพุทธศาสนา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(6), 339-353.
- พระครูวิชิตกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรื่องศรี). (2559). การพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี. ใน (คุชฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์คุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิชิตกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรื่องศรี) และคณะ. (2560). การพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6(2) (ฉบับพิเศษ), 370-371.
- พระมหาคำพันธ์ ปากโร และคณะ. (2561). การจัดการที่ดินของวัดในพระพุทธศาสนา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(2), 595-605.
- พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์. (2567). บทสำรวจชีวิตของคนจนเมืองหลุกระบบ: กรณีศึกษาคนจนเช่าบ้าน/ห้องในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 54(1), 26-45.
- มงคลลักษณ์ มัทวพันธุ์. (2565). ความมั่นคงในที่อยู่อาศัยของคนจนเมืองในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาเปรียบเทียบชุมชน 2 แห่งในย่านบึงกุ่ม-นวมินทร์. ใน (วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต สาขาวิชามานุษยวิทยา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การพัฒนาชุมชนชาติพันธุ์บนพื้นที่วัฒนธรรมไทยทรงดำ  
ชุมชนเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี\*

MODEL FOR PROMOTING THE CREATIVE PROPAGATION OF BUDDHISM  
BY THE SUBDISTRICT PEOPLE'S TRAINING UNIT  
OF THE SANGHA, PHETCHABURI PROVINCE

ดาวณา เกตุทอง

Dawnapa Kettong

อนุชา พลกุล

Anucha Bhalakula

พรเพ็ญ กุญแจนาค

Pornpen Kunjaenak

วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Phetchaburi Buddhist College of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: anucha.bha@mcu.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. สำรวจชุมชนต้นแบบชาติพันธุ์ 2. ถอดบทเรียนการท่องเที่ยวชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำ และ 3. สร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ชุมชนชาติพันธุ์ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 คน และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ 50 คน วิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า 1. การสำรวจชุมชนต้นแบบชาติพันธุ์ ได้แก่ 1) การสร้างจิตสำนึก การอนุรักษ์ และปลูกฝัง ทั้งอักษร การพูด การฟัง การอ่าน การเขียน 2) การจัดกิจกรรม ชาวไททรงดำจัดปีละ 1-2 ครั้ง และตามเทศกาลเฉพาะ 3) การสร้างอาชีพเสริม การเกษตร ทำเครื่องจักรสาน และการเลี้ยงหม่อนไหม การทอผ้า และ 4) การแก้ไขปัญหา เปิดเวทีกิจกรรมนำเสนอต่อที่ประชุมที่เกี่ยวข้อง 2. การถอดบทเรียนการท่องเที่ยวชุมชนชาติพันธุ์ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เมื่อเริ่มต้นโครงการ เป็นการสร้างความรู้ชุมชน การจัดการความรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับชุมชน กลุ่ม องค์กร และเครือข่าย 2) การเรียนรู้ระหว่างโครงการ นำเสนอการเรียนรู้ การสืบทอดภาษาพูด และภาษาเขียน อาชีพ การแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณี และพิธีกรรมดั้งเดิม 3) การเรียนรู้หลังสิ้นสุดโครงการ การวางแผนสืบสานประเพณี วัฒนธรรม อาทิ ภูมิปัญญาด้านอาหาร ด้านศิลปะและงานฝีมือ ด้านการแสดงและการแต่งกาย และด้านการละเล่นพื้นถิ่น และ 3. สร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ชุมชนชาติพันธุ์ ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจ การปลูกฝังความเชื่อ พิธีกรรม ประเพณี วัฒนธรรม และอาหารท้องถิ่น 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ การสืบทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมผ่านโครงสร้างบ้านเรือน อันเป็นอัตลักษณ์ของชาวไทยทรงดำ 3) การสร้างกลยุทธ์ การอนุรักษ์ภาษาพูด และภาษาเขียน อาชีพ การแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณี และ 4) การประเมินผล ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก

**คำสำคัญ:** การพัฒนาชุมชนชาติพันธุ์, วัฒนธรรมไทยทรงดำ, ชุมชนไทยทรงดำเขาย้อย





## Abstract

This research aims to 1. Survey the ethnic community prototypes, 2. Extract lessons from ethnic community tourism of the Thai Song Dam community, and 3. Establish a network for ethnic community conservation by interviewing 17 key informants and conducting workshops with 50 participants. The content analysis method was used to analyze the results. It was found that: 1. Surveying the ethnic community prototypes includes: 1) Creating awareness, preserving, and cultivating both letters, speaking, listening, reading, and writing; 2) Organizing activities that the Thai Song Dam people organize 1-2 times a year and during specific festivals; 3) Creating additional careers in agriculture, making woven machinery, and raising silkworms and weaving; and 4) Solving problems and opening a forum for activities to present to relevant meetings. 2. Extracting lessons from ethnic community tourism includes: 1) Learning at the beginning of the project, creating community knowledge, managing community knowledge to promote the development of learning processes for communities, groups, organizations, and networks; 2) Learning during the project, presenting learning, passing on spoken and written languages, occupations, dressing, customs, traditions, and traditional ceremonies; 3) Learning after the project ends, planning to continue traditions and cultures, such as food wisdom, arts and crafts, performances, and dressing. and in the area of local games and 3. creating a network for the conservation of ethnic communities, including 1) determining missions, instilling beliefs, rituals, traditions, culture and local food, 2) determining objectives, passing on cultural wisdom through the structure of houses, which is the identity of the Thai Song Dam people, 3) creating strategies, preserving spoken and written language, occupations, dress, customs and traditions, and 4) evaluating results, which requires cooperation from external agencies

**Keywords:** Ethnic community development, Thai Song Dam culture, Thai Song Dam Khao Yoi community

## บทนำ

ชาวทรงดำ หรือลาวโซ่ง หรือไทยโซ่ง หรือซ่ง หรือซ่ง หรือทรง หรือสัง แปลว่า กางเกง หมายถึง กลุ่มชนที่นิยมแต่งกายด้วยสีดำ มีถิ่นฐานเดิมอยู่ในแคว้นสิบสองจุไทย บริเวณแถบเมืองแกง เมืองควาย เมืองตุง เมืองม่วย เมืองลา เมืองโมะ เมืองหวัด และเมืองซาง รวมเป็น 8 เมือง รวมพื้นที่ของผู้ไทชาวอีก 4 เมือง คือเมืองไล เมืองเจียน เมืองมุน หรือเมืองบาง เดิมเรียกสิบสองผู้ไทย ปัจจุบันเรียก สิบสองจุไทย กลุ่มชาติพันธุ์นี้อพยพจากเมืองเดียนเบียนฟู (เมืองแกง) อยู่ทางตอนเหนือของประเทศเวียดนาม บริเวณลุ่มแม่น้ำดำและแม่น้ำแดง ชาวทรงดำเข้าสู่ประเทศไทยผ่านมายังสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการถูกกวาดต้อนและอพยพมาในประเทศไทย สมัยกรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น (มาเซียล ดัสเซ่ และคณะ, 2519)



การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีความสำคัญ เนื่องจากเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจถึงเรื่องราวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอย่างแท้จริงผ่านงานสถาปัตยกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี การบันทึกเรื่องราวในแต่ละยุคสมัยและวิถีชีวิตของคนในแหล่งท่องเที่ยว นั้น ส่งผลให้นักท่องเที่ยวตระหนักถึงคุณค่าเกิดคุณค่าความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเองและสร้างรายได้ให้กับประชาชนและจังหวัดเพชรบุรี เป็นจังหวัดภาคกลางตอนล่างที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ดึงดูดใจ นักท่องเที่ยวแต่การจัดการการท่องเที่ยวจะต้องปรับปรุงและพัฒนา สาธารณูปโภคในการจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สถานพยาบาลที่น่าเชื่อถือและเพียงพอ ด้านการคมนาคม เพิ่มสัญญาณจราจรเพื่อลดอุบัติเหตุ ด้านโรงแรมและที่พัก ควรกระจายตัวในทุกอำเภอการ ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว จัดทำแนะนำคู่มือร้านอาหารพัฒนาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยว (สุภาวิณี โบริ์สุวรรณ และคณะ, 2565)

การพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีไทยทรงดำ พบว่า ควรประยุกต์กิจกรรมเชิงวัฒนธรรม การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนา การท่องเที่ยวของชุมชน การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์การพัฒนาการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคม Online การจัดทำยุทธศาสตร์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ (ภณชกร ปืดหน้อย และคณะ, 2567) รูปแบบการจัดการทุนทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยทรงดำในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง มีข้อมูล Input คือ ชุมชนควรมีการน้อมนำหลักทรงงานของในหลวง รัชกาลที่ 9 หลัก “รู้ รัก สามัคคี” และนำทุนทางวัฒนธรรมที่สัมผัสได้ ได้แก่ วิถีชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งปลูกสร้าง ด้านการแต่งกายด้านอาหาร ด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และทุนทางวัฒนธรรมที่สัมผัสไม่ได้ ได้แก่ วิถีชีวิตด้านภาษา ด้านพิธีกรรมความเชื่อ ด้านศิลปะการแสดง และด้านวัฒนธรรมประเพณี โดยมีการจัดการ Process คือ การอนุรักษ์ทุนทางวัฒนธรรม การสืบสานทุนทางวัฒนธรรม การพัฒนาและต่อยอดทุนทางวัฒนธรรม เพื่อเสริมเศรษฐกิจฐานรากและการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน และมีกระบวนการดำเนินงานตามแบบ “Thai Song Dam” Output คือ ประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ไทยทรงดำมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการอนุรักษ์ สืบสานวิถีวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ไทยทรงดำ มีฐานเศรษฐกิจและทุนชุมชนที่เข้มแข็ง และแบรนด์ Brand Image ไทยทรงดำ (อัครี กุลบุตร และคณะ, 2567)

การวิจัยนี้ต้องการศึกษาการพัฒนาชุมชนชาติพันธุ์บนพื้นที่วัฒนธรรมไทยทรงดำชุมชนเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี โดยการสำรวจชุมชนต้นแบบชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี การถอดบทเรียนการท่องเที่ยวชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี และสร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี เมื่อการวิจัยนี้เสร็จสิ้นลงจะทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติเชิงวิชาการ ที่ชาวไทยทรงดำสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนของตนเองได้อย่างมีระบบต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจชุมชนต้นแบบชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อถอดบทเรียนการท่องเที่ยวชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อสร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม โดยมีขั้นตอนการดำเนินเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านชาติพันธุ์ไททรงดำ ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้นำไททรงดำ ข้าราชการ และกลุ่มผู้แทนชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้แทนกลุ่มไททรงดำ ผู้แทนอาชีพไททรงดำ จำนวน 17 คน

1.2 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ร่วมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการจากการปรึกษาที่ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านชาติพันธุ์ไททรงดำ ได้แก่ นักวิชาการ ผู้นำไททรงดำ ข้าราชการ กลุ่มผู้แทนชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้แทนกลุ่มไททรงดำ กลุ่มผู้แทนอาชีพไททรงดำ ได้แก่ ชาวไททรงดำในพื้นที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 50 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) โดยผู้วิจัยได้ออกแบบไว้เพื่อสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้ให้สัมภาษณ์สามารถตอบตามข้อคำถาม และสามารถเพิ่มเติมข้อเสนอแนะได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสม

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ร่วมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการจากการปรึกษาที่ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านชาติพันธุ์ไททรงดำ ได้แก่ นักวิชาการ ผู้นำไททรงดำ ข้าราชการ กลุ่มผู้แทนชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้แทนกลุ่มไททรงดำ กลุ่มผู้แทนอาชีพไททรงดำ ได้แก่ ชาวไททรงดำในพื้นที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การลงพื้นที่ชุมชนไททรงดำ หมู่ที่ 5 บ้านหนองเข้ ตำบลหนองปรัง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยลงพื้นที่ด้วยตนเอง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ข้อ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3

3.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Observations Participant) ซึ่งเป็นการสังเกตพฤติกรรมพื้นที่ตัวอย่างที่จะทำควบคู่กับการสัมภาษณ์ และเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และข้อที่ 3

3.3 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านชาติพันธุ์ไททรงดำ ได้แก่ นักวิชาการ ผู้นำไททรงดำ ข้าราชการ และกลุ่มผู้แทนชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้แทนกลุ่มไททรงดำ ผู้แทนอาชีพไททรงดำ จำนวน 17 คน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ข้อ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3

3.4 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนชาติพันธุ์บนพื้นถิ่นวัฒนธรรมไทยไททรงดำ ชุมชนเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) การสังเกต และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ข้อ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3

3.5 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ของคณะผู้วิจัย



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารอย่างเป็นระบบและมีความเชื่อมโยงกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยพยายามรักษาสำนวนเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์ รวมทั้งปรับแก้ให้มีความชัดเจนทางการสื่อสาร ความหมาย และลดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ที่ประกอบ ด้วยผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้จดบันทึก (Note Taker) ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) และผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งใช้หัวข้อสนทนาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ดำเนินการ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1.1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านชาติพันธุ์ไททรงดำ ได้แก่ นักวิชาการ ผู้นำไททรงดำ ข้าราชการ จำนวน 5 คน 1.2) กลุ่มผู้แทนชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้แทนกลุ่มไททรงดำ ผู้แทนอาชีพไททรงดำ จำนวน 5 คน และ 2. จัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประกอบด้วย 2.1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านชาติพันธุ์ไททรงดำ ได้แก่ นักวิชาการ ผู้นำไททรงดำ ข้าราชการ จำนวน 10 คน 2.2) กลุ่มผู้แทนชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้แทนกลุ่มไททรงดำ จำนวน 20 คน และ 2.3) กลุ่มผู้แทนอาชีพไททรงดำ ได้แก่ ชาวไททรงดำในพื้นที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 20 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. การสำรวจชุมชนต้นแบบชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การสร้างจิตสำนึก การอนุรักษ์ และปลูกฝัง อบรมสั่งสอนในเรื่องสำเนียงเสียงภาษา ในเรื่องภาษาไททรงดำท้องถิ่นแบบเดิม เช่น อักษรภาษาเขียน การพูด การฟัง การอ่าน การเขียน ภาษาที่เป็นของตนเอง 2) การจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยปัจจุบันก็ยังมีกิจกรรมท้องถิ่นไททรงดำอยู่เสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ถึง 2 ครั้ง การแสดง ร้องรำ ฟ้อน เช่น อิน กลอน ฟ้อน แคน ยังคงมีอยู่จนถึงปัจจุบันนี้ 3) การสร้างอาชีพเสริม ชาวไททรงดำขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพ เช่น ทำการเกษตร ทำเครื่องจักรสาน และการเลี้ยงหม่อนไหมทอผ้า สามารถช่วยส่งเสริมโดยการประชาสัมพันธ์ให้คนทั่วไปได้รู้จักกันโดยแพร่หลาย และ 4) การแก้ไขปัญหา เปิดเวทีในด้านกิจกรรมที่เราต้องช่วยกันนำเสนอชาติพันธุ์ไททรงดำเข้าที่ประชุมเพื่อวางแผนสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม เพื่อจะได้สังเกตเห็นความสำคัญประเพณีอันดีงามของชาวไททรงดำ และใช้เป็นแนวทางพัฒนาแนวทางอนุรักษ์ ร่วมแสดงความคิดเห็น

2. การถอดบทเรียนการท่องเที่ยวชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การเรียนรู้เมื่อเริ่มต้นโครงการ กระบวนการสร้างความรู้ของชุมชนเป็นการจัดการความรู้ของชุมชน เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับชุมชน กลุ่ม องค์กร และเครือข่าย ในด้านการมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการถอดบทเรียนด้านความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ หลังจากเสร็จกิจกรรม และการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ของชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน ทำให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถมีส่วนร่วมในการรับรู้และได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็น



ประโยชน์ และยังส่งผลให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ใหม่หรือนวัตกรรม (Innovation) ขึ้นได้ 2) การเรียนรู้ระหว่างโครงการ การจัดศูนย์การเรียนรู้และศูนย์การพัฒนาเอกลักษณ์เฉพาะ การนิยมแต่งกายที่เน้นเสื้อผ้าสีดำ หรือสีกรมเข้ม เป็นที่มาของการเรียกชื่อ ไทยดำ หรือไทยทรงดำ เพราะชอบแต่งกายเสื้อผ้าสีดำ จึงควรนำเสนอให้เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ชัดเจน การสืบทอดภาษาพูด และภาษาเขียน อาชีพ การแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ การดำรงชีวิตประจำวันยังคงผูกพันกับประเพณี พิธีกรรมและความเชื่อดั้งเดิม 3) การเรียนรู้หลังสิ้นสุดโครงการ การร่วมกันประชุมเพื่อวางแผนสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม เพื่อจะได้สังเกตเห็นความสำคัญประเพณีอันดีงามของชาวไททรงดำ และใช้เป็นแนวทางพัฒนาสืบไป คนรุ่นหลังได้สืบทอดปฏิบัติกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในเรื่องของประเพณี และวัฒนธรรมไททรงดำ ทั้งนี้ ชาวไทยทรงดำบางพื้นที่ประสบปัญหาการสูญหายวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิม ซึ่งเป็นภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ โดยสามารถนำมาออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ที่นักท่องเที่ยววัฒนธรรมได้เรียนรู้และมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนชาติพันธุ์ได้ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ เกี่ยวกับภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชุมชนชาติพันธุ์ไทดำ ได้แก่ 1) ภูมิปัญญาด้านอาหารของกลุ่มชาติพันธุ์ ได้แก่ แกงหน่อส้ม ผักจู้บ ผักนำมาคลุกกับเครื่องปรุง อาทิ น้ำปลาร้า แจ่วปลา วัตถุดิบการปรุงอาหารหาได้จากหมู่บ้าน และมีวิธีการปรุงอาหารที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ 2) ภูมิปัญญาด้านศิลปะและงานฝีมือ ได้แก่ การทำกระดุมเงิน ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของชาวไทดำ หัตถกรรมจักสาน ชาวไทดำมีความประณีตในการจักสาน ผลิตภัณฑ์และสิ่งของเครื่องใช้ จึงมีความประณีตสวยงาม อาทิ กะเหล็บ เป็นเครื่องจักสานที่สะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์ทางภูมิปัญญาชาวไทดำ มีลักษณะคล้ายกระบุง และเปรียบเสมือนกระเป๋าส่งสำหรับใส่สิ่งของของชาวไทดำมาตั้งแต่โบราณ การปักหน้าหมอน คือ นำเศษผ้า มาปักที่หมอนเป็นลวดลายต่าง ๆ ซึ่งมีความหมายสะท้อนความเชื่อของชาติพันธุ์ 3) ภูมิปัญญาด้านการแสดงและการแต่งกาย ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของชาติพันธุ์ และการทอผ้าลายแตงโมที่เป็นลายเฉพาะที่แสดงถึงชาติพันธุ์ และการพ่อนแคน เป็นภูมิปัญญาของไทดำเพื่อเป็นการสร้างความสนุกสนาน และ 4) ภูมิปัญญาด้านการละเล่นพื้นถิ่น อาทิ อังก้อน คล้ายการโยนลูกช่วง

3. สร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจ การกำหนดภารกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างกลยุทธ์ต้องเริ่มตั้งแต่การปลูกฝังให้รู้จักเข้าใจในเรื่องของความเชื่อ พิธีกรรม ประเพณี วัฒนธรรม และอาหารท้องถิ่น สืบสานจากรุ่นสู่รุ่น การกำหนดโครงการหรือแนวทางการถ่ายทอดและมอบความรู้เพื่อศึกษาวิถีชีวิตชาวไทยทรงดำผ่านงาน ศิลปะ วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ การสืบทอดการดำรงชีวิตประจำวันยังคงผูกพันกับประเพณี พิธีกรรมและความเชื่อดั้งเดิมอยู่เป็นอันมาก ลักษณะทางสังคมของไทดำยังคงรักษาขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและพิธีกรรม ไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในความเป็นปึกแผ่น สามัคคี 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ การสืบทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมผ่านลักษณะโครงสร้างบ้านอันเป็นอัตลักษณ์ของชาวไทยทรงดำความโดดเด่นของโครงสร้างบ้านไทยทรงดำ หรือบ้านลาวที่แตกต่างจากลักษณะของบ้านทรงไทยทั่วไปรวมถึงพิธีกรรมทางจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับตัวเรือนของบ้านในทุกขั้นตอนของการสร้างบ้านล้วนเป็นความภาคภูมิใจของชาวไทยทรงดำ ที่อาศัยในชุมชนชาวไทยทรงดำอำเภอไทรน้อย จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเต็มใจในการนำเสนอและถ่ายทอดทุนทางวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษให้กับผู้มาเยี่ยมชม และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์สำหรับชาวไทยทรงดำ ควรจัดเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยว





ในรูปแบบเพื่อการเรียนรู้และอนุรักษ์วิถีชีวิต ประกอบด้วย (1) กิจกรรมค่ายการเรียนรู้และอนุรักษ์บ้านไทยทรงดำ (2) เรียนรู้พิธีกรรมเกี่ยวกับเฮือนที่อยู่อาศัยของชาติพันธุ์ไทยทรงดำ (3) หัตถกรรมของที่ระลึกอัตลักษณ์ไทยทรงดำ และ (4) เรียนรู้การทำอาหารพื้นถิ่น วัฒนธรรมอาหารไทยทรงดำ เป็นต้น 3) การสร้างกลยุทธ์ การอนุรักษ์เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น ภาษาพูด และภาษาเขียน อาชีพ การแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับดำรงชีวิตประจำวันที่ยังคงผูกพันกับประเพณี พิธีกรรม ภาษา ของไทยทรงดำ ชุมชนไทยทรงดำ ตำบลหนองปรุง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ถือเป็นต้นกำเนิดแห่งแรกในประเทศไทย สิ่งที่ยึดโยงความเป็นไทยคือพิธีกรรม ความเชื่อการนับถือผีซึ่งเปรียบเสมือนรากแก้วทางวัฒนธรรมทำให้ผ้าทอไทยทรงดำ ดำรงอยู่ การอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาผ้าทอไทยทรงดำทำให้ชุมชนเกิดความตระหนักและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการ กิจกรรมต่างๆ และอาศัยความร่วมมือขององค์กรหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีแนวทางดังนี้ (1) การสร้างองค์ความรู้ (2) การจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์เรียนรู้ (3) ประชาสัมพันธ์ชาวบ้านที่ เข้าใจวัฒนธรรมและเข้ากับชุมชนได้ดี (4) กระบวนการสืบทอดและหลักสูตร (5) กิจกรรมงานประเพณี (6) การสร้างเครือข่าย (7) การจัดตั้งกลุ่มทอผ้า (8) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และมียุทธศาสตร์การสร้างแนวทางเชิงพื้นที่ ได้แก่ (1) การระดมความร่วมมือ (2) การกระตุ้นผู้นำ (3) การสร้างแรงจูงใจในการสืบทอด ปัจจัยและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ (1) ผู้นำทางชาติพันธุ์ (2) ทักษะวัฒนธรรม (3) สมาชิกในชุมชน (4) ผู้นำชุมชน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ (1) ภาครัฐ (2) ภาคเอกชน (3) ภาควิชาการ และ 4) การประเมินผล ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) หน่วยงานภายนอกที่มีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมอัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ไทยทรงดำในพื้นที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรุง เกษตรอำเภอเขาย้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมและโครงการ ร่วมกับกลุ่มชาติพันธุ์ไทยทรงดำ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมอัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ไทยทรงดำในพื้นที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี (2) มุมมองของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยทรงดำ ที่มีต่อการเข้ามาดำเนินงานของหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาและส่งเสริมอัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ไทยทรงดำในพื้นที่ อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ถือเป็นอนุรักษ์อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ทั้งยังทำให้กลุ่มชาติพันธุ์ไทยทรงดำเป็นที่รู้จัก และผู้คนกลับมาสนใจอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ไทยทรงดำมากขึ้น อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มเติมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน การพัฒนา และการฟื้นฟูทั้ง การอ่านและการเขียนภาษาไทยทรงดำที่กำลังเลือนหาย จะเป็นประโยชน์และตรงกับความต้องการของ ไทยทรงดำมากยิ่งขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การสำรวจชุมชนต้นแบบชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การสร้างจิตสำนึก การอนุรักษ์ และปลูกฝัง อบรมสั่งสอนในเรื่องสำเนียงเสียงภาษา ในเรื่องภาษาไทยทรงดำท้องถิ่นแบบเดิม เช่น อักษรภาษาเขียน การพูด การฟัง การอ่าน การเขียน ภาษาที่เป็นของตนเอง 2) การจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยปัจจุบันก็ยังมีกิจกรรมท้องถิ่นไททรงดำอยู่เสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ถึง 2 ครั้ง การแสดง ร้องรำ ฟ้อน เช่น อิน กลอน ฟ้อน แคน ยังคงมีอยู่จนถึงปัจจุบันนี้ 3) การสร้างอาชีพเสริม ชาวไทยทรงดำขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพ เช่น ทำการเกษตร ทำเครื่องจักรสาน และการเลี้ยงหม่อนไหมทอผ้า สามารถช่วย





ส่งเสริมโดยการประชาสัมพันธ์ให้คนทั่วไปได้รู้จักกันโดยแพร่หลาย และ4) การแก้ไขปัญหา เปิดเวทีในด้านกิจกรรมที่เราต้องช่วยกันนำเสนอชาติพันธุ์ไททรงดำเข้าที่ประชุมเพื่อวางแผนสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม เพื่อจะได้เล็งเห็นความสำคัญประเพณีอันดีงามของชาวไททรงดำ และใช้เป็นแนวทางพัฒนาแนวทางอนุรักษ์ ร่วมแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา กรุดนาค และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ภายใต้เศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชนไทดำอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1. อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ภายใต้เศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ของชาวไทดำ มี 3 ด้าน คือ 1.1) เศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ในลักษณะการลดทอนอัตลักษณ์วัฒนธรรมมีผลต่อการสนับสนุนและส่งต่อชุดข้อมูลเชิงเศรษฐกิจ ในลักษณะการอยู่ร่วมกันและขับเคลื่อนไปตามกระแสวัฒนธรรมชาติ 1.2) เศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ในลักษณะการรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์วัฒนธรรม มีลักษณะปรับเปลี่ยนโดยพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเศรษฐกิจและ 1.3) เศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ในลักษณะแพร่ขยายอัตลักษณ์วัฒนธรรม มีลักษณะเชิงลบมากกว่าเชิงบวกโดยลดทอนอัตลักษณ์มากกว่าสนับสนุนหรือฟื้นฟูและ 2) แนวทางการธำรงอัตลักษณ์วัฒนธรรมและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มี 5 ด้าน คือ 2.1) การเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2.2) การสร้างความตระหนักคุณค่าทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ 2.3) การส่งเสริมเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์บนฐานทุนทางสังคม 2.4) การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าและความภาคภูมิใจในทุนวัฒนธรรมของชุมชน และ 2.5) การส่งเสริมการดำเนินชีวิตในความเป็นชาติพันธุ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเรวดี อึ้งโพธิ์ และคณะ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การฟื้นฟูวัฒนธรรมดนตรีในภาวะวิกฤตของกลุ่มชาติพันธุ์มอแกนในพื้นที่อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะสุรินทร์ จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า 1) ชุดความรู้วัฒนธรรมดนตรีมอแกน เพื่อการฟื้นฟูได้แก่ ชุดความรู้วัฒนธรรมดนตรีมอแกนและชุดความรู้ด้านเครื่องดนตรีก่าตึง นอกจากนี้ยังเกิดเยาวชนนักดนตรีมอแกนรุ่นใหม่จำนวน 9 คน 2) แนวทางและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การค้นหาตัวแทนชุมชนและภาคีเครือข่ายเข้าร่วมกระบวนการฟื้นฟู 2) การกำหนดเป้าหมายการมีส่วนร่วมและบทบาทผู้เข้าร่วม 3) การศึกษาผลสะท้อนกลับและการทบทวนหลังปฏิบัติงานและ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลของกระบวนการฟื้นฟูและสืบทอดดนตรีมอแกนกับกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลกลุ่มอื่นๆ ข้อเสนอแนะด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมดนตรี ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของเยาวชน เพราะเป็นบุคคลสำคัญในการสืบสานวัฒนธรรมต่อไป ควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการต่อยอดทุนทางวัฒนธรรมดนตรีของชาวมอแกนอย่างยั่งยืนทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย

2. การถอดบทเรียนการท่องเที่ยวชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การเรียนรู้เมื่อเริ่มต้นโครงการ กระบวนการสร้างความรู้ของชุมชนเป็นการจัดการความรู้ของชุมชน เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับชุมชน กลุ่ม องค์กร และเครือข่าย ในด้านการมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ 2) การเรียนรู้ระหว่างโครงการ การจัดศูนย์การเรียนรู้และศูนย์การพัฒนาเอกลักษณ์เฉพาะ จึงควรนำเสนอให้เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ชัดเจน การสืบทอดภาษาพูด และภาษาเขียน อาชีพ การแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ การดำรงชีวิตประจำวันยังคงผูกพันกับประเพณี พิธีกรรมและความเชื่อดั้งเดิม 3) การเรียนรู้หลังสิ้นสุดโครงการ การร่วมกันประชุมเพื่อวางแผนสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม เพื่อจะได้เล็งเห็นความสำคัญประเพณีอันดีงามของชาวไททรงดำ และใช้เป็นแนวทางพัฒนาสืบไป คนรุ่นหลังได้สืบทอดปฏิบัติกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในเรื่องของประเพณี



และวัฒนธรรมไทยทรงดำ ได้แก่ 1) ภูมิปัญญาด้านอาหารของกลุ่มชาติพันธุ์ ได้แก่ แกงหน่อส้ม ผักจู้บ (ผักนำมาคลุกกับเครื่องปรุง เช่น น้ำปลาร้า) แจ่วปลา ซึ่งวัตถุดิบในการปรุงอาหารนั้น จะหาได้จากในหมู่บ้าน และมีวิธีการปรุงอาหารที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ 2) ภูมิปัญญาด้านศิลปะและงานฝีมือ 3) ภูมิปัญญาด้านการแสดงและการแต่งกาย ภูมิปัญญาทางการแต่งกายที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของชาติพันธุ์ และการทอผ้าที่ลายแตงโมที่เป็นลายเฉพาะที่แสดงถึงชาติพันธุ์ การพ่อนแคน ที่เป็นภูมิปัญญาของไทยดำ เพื่อเป็นการสร้างความสนุกสนาน และ 4) ภูมิปัญญาด้านการละเล่นพื้นถิ่น อื่นก่อน (คล้ายการโยนลูกช่วง) สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ อาจสมิติ (2555) ได้วิจัยเรื่อง รัชชาติ ชาติพันธุ์ และอัตลักษณ์ไทยดำ พบว่า ชาวไทยดำก็เป็นเช่นเดียวกับกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ที่ถูกอิทธิพลของรัชชาติและวาทกรรมความทันสมัยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ของตน บทความนี้ได้นำกรณีศึกษาชาวไทยดำมาอธิบายการแปรเปลี่ยนไปมาในการแสดงออกอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ ซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอให้เห็นว่า การแสดงอัตลักษณ์ที่แปรเปลี่ยนไปมานี้ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครอง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ชาวไทยดำไม่อาจปฏิเสธได้ โดยเฉพาะเมื่อประเทศเข้าสู่กระแสแห่งรัฐชาติ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจนี้มีอิทธิพลอย่างมากที่ทำให้ “คนอื่น” กลายเป็นคนไทย และส่งผลต่อความอิทธิพลเหลือในการแสดงออกอัตลักษณ์วัฒนธรรมของชาวไทยดำ โดยอาศัยกรอบความคิดของธงชัย วินิจจะกูล ในประเด็น “คนอื่นภายในชาติเดียวกัน” และ “ชาวบ้านนอก” ที่ทำให้เป็นคนไทยได้มาใช้ในการอธิบาย พร้อมทั้งวิเคราะห์การช่วงชิงความหมายผ่านกิจกรรมงานประจำปีไทยดำ และอัมพิกา ชุมมธยา และคณะ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การถอดบทเรียนจากกิจกรรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ในการปรับปรุงฟื้นฟูเมืองเชียงใหม่ การวิจัยนี้เป็นการนำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการปรับปรุงฟื้นฟูเมืองเก่าของเชียงใหม่ บริเวณชุมชนริมคลองแม่ข่าที่กำลังประสบปัญหาเรื่องพื้นที่สาธารณะและที่อยู่อาศัยของชุมชนผู้มีรายได้น้อยโดยบูรณาการบริการวิชาการกับการเรียนรู้สถาปัตยกรรมเมืองกลุ่มตัวอย่างได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์และการสังเกตจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมจริงสู่การปฏิบัติการออกแบบพื้นที่สาธารณะร่วมกับชุมชน เพื่อการปรับปรุงฟื้นฟูเมืองในลักษณะของการจัดการที่อยู่อาศัยแบบการแบ่งปันที่ดินเพื่อประสานประโยชน์การใช้ที่ดินร่วมกันในฐานะ “พื้นที่สาธารณะ” ของเมืองและเพื่อขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บทเรียนนี้พบว่า กระบวนการดังกล่าวทำให้เกิดการผสมผสานและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างชุมชน นักศึกษา และผู้เชี่ยวชาญอย่างมีประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงฟื้นฟูเมืองโดยชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น นอกจากนี้ การเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นช่องทางที่สามารถสื่อสารระหว่างชุมชนสู่หน่วยงานท้องถิ่นและเมืองอีกทางหนึ่ง กิจกรรมเชิงปฏิบัติการทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการและการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ใหม่ในการปรับปรุงฟื้นฟูเมือง อันจะต้นแบบของการวางแผนและกำหนดนโยบายพัฒนาเมืองของท้องถิ่นในอนาคตอย่างยั่งยืน

3. สร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ชุมชนชาติพันธุ์ของชุมชนไทยทรงดำเขาย้อยจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจ การกำหนดภารกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างกลยุทธ์ต้องเริ่มตั้งแต่การปลูกฝังให้รู้จักเข้าใจในเรื่องของความเชื่อ พิธีกรรม ประเพณี วัฒนธรรม และอาหารท้องถิ่น สืบสานจากรุ่นสู่รุ่น 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ การสืบทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมผ่านลักษณะโครงสร้างบ้านอันเป็นอัตลักษณ์ของชาวไทยทรงดำ ความโดดเด่นของโครงสร้างบ้านไทยทรงดำ ประกอบด้วย (1) กิจกรรมค่ายการเรียนรู้และอนุรักษ์บ้านไทยทรงดำ



(2) เรียนรู้พิธีกรรมเกี่ยวกับเขื่อนที่อยู่อาศัยของชาติพันธุ์ไทยทรงดำ (3) หัตถกรรมของที่ระลึกอัตลักษณ์ไทยทรงดำ และ (4) เรียนรู้การทำอาหารพื้นถิ่น วัฒนธรรมอาหารไทยทรงดำ เป็นต้น 3) การสร้างกลยุทธ์ การอนุรักษ์เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น ภาษาพูด และภาษาเขียน อาชีพ การแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับดำรงชีวิตประจำวันที่ยังคงผูกพันกับประเพณี พิธีกรรม ภาษา ของไทยทรงดำ ชุมชนไทยทรงดำ ประกอบด้วย (1) การสร้างองค์ความรู้ (2) การจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์เรียนรู้ (3) ประชาชนชาวบ้านที่เข้าใจวัฒนธรรมและเข้ากับชุมชนได้ดี (4) กระบวนการสืบทอดและหลักสูตร (5) กิจกรรมงานประเพณี (6) การสร้างเครือข่าย (7) การจัดตั้งกลุ่มทอผ้า (8) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และมียุทธศาสตร์การสร้างแนวทางเชิงพื้นที่ ได้แก่ (1) การระดมความร่วมมือ (2) การกระตุ้นผู้นำ (3) การสร้างแรงจูงใจในการสืบทอด ปัจจัยและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ (1) ผู้นำทางชาติพันธุ์ (2) ทุนทางวัฒนธรรม (3) สมาชิกในชุมชน (4) ผู้นำชุมชน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ (1) ภาครัฐ (2) ภาคเอกชน (3) ภาควิชาการ และ 4) การประเมินผล ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) หน่วยงานภายนอก สามารถแสดงบทบาทพัฒนาและส่งเสริมอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ไทยทรงดำของพื้นที่ (2) ทศนคติของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยทรงดำ ที่สะท้อนการดำเนินงานของหน่วยงานภายนอก ที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมอัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ไทยทรงดำ ทั้งนี้ หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเสนอกิจกรรมที่สนับสนุน พัฒนา และฟื้นฟูอัตลักษณ์ไทยทรงดำ อาทิ การอ่าน การเขียนภาษาไทยทรงดำที่กำลังเลือนหาย ย่อมเป็นประโยชน์ และตรงกับความต้องการของไทยทรงดำเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวารสารณ์ พูลสวัสดิ และคณะ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายชุมชนเข้มแข็งเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยววิถี กลุ่มชาติพันธุ์ลาวครั้งในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การสร้างและการพัฒนาเครือข่ายชุมชนเข้มแข็ง ในบริบทของชุมชนท่องเที่ยววิถีกลุ่มชาติพันธุ์ลาวครั้งในจังหวัดนครปฐม พบว่ามีแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านสืบสานอัตลักษณ์วัฒนธรรมชาวลาวครั้ง 2) ด้านส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มผลิตภัณฑ์สินค้า กลุ่ม OTOP 3) ด้านการจัดกิจกรรมของเครือข่าย แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรมใหญ่ ๆ ดังนี้ 3.1) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเครือข่าย (1) สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชนชาติพันธุ์ลาวครั้ง (2) มีการประชุมคณะกรรมการเครือข่าย และจัดประชุมสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี (3) มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย คณะกรรมการเครือข่าย กับเครือข่ายนักวิชาการ เครือข่ายผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว (4) ศึกษาดูงานกับเครือข่ายท่องเที่ยวและชุมชนต้นแบบ 3.2) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวที่เป็นอัตลักษณ์ของชาวลาวครั้ง และ 4) ด้านการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลองค์ความรู้เกี่ยวกับกลุ่ม ชาติพันธุ์ลาวครั้งในจังหวัดนครปฐม สรุปได้ว่า เครือข่ายคนไทยเชื้อสายลาวครั้งจังหวัดนครปฐม เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการจากกระบวนการวิจัยโดยมีกิจกรรมสร้างเครือข่ายดังนี้ “เวทีสังเคราะห์แผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อการท่องเที่ยวชุมชน” “เวที focus group” กิจกรรมสังเคราะห์เพื่อนในชุมชนลาวครั้งพื้นที่อื่น ๆ เวทีจัดกิจกรรมนาร่อง โดยเป็นกิจกรรมที่ทดลองจัดการท่องเที่ยว และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “เวทีวิพากษ์แผนการจัดการเครือข่ายเพื่อการท่องเที่ยวชุมชน” และจดทะเบียนเครือข่ายคนไทยเชื้อสายลาวครั้งกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิธา แสงวิเชียร และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บ้านไทยทรงดำอำเภอเขาชัยย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่า มีร่องรอยการสืบทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมผ่านลักษณะโครงสร้างบ้านอันเป็นอัตลักษณ์ของชาวไทยทรงดำความโดดเด่นของโครงสร้างบ้านไทย



ทรงดำหรือบ้านลาวที่แตกต่างจากลักษณะของบ้านทรงไทยทั่วไปรวมถึงพิธีกรรมทางจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับตัวเรือนของบ้านในทุกขั้นตอนของการสร้างบ้านล้วนเป็นความภาคภูมิใจของชาวไทยทรงดำที่อาศัยในชุมชนชาวไทยทรงดำ อำเภอยาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเต็มใจในการนำเสนอและถ่ายทอดทุนทางวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาจากรบรรพบุรุษให้กับผู้มาเยี่ยมชม และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์สำหรับชาวไทยทรงดำ ควรจัดเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปแบบเพื่อการเรียนรู้และอนุรักษ์วิถีชีวิต ประกอบด้วย 1) กิจกรรมค่ายการเรียนรู้และอนุรักษ์บ้านไทยทรงดำ 2) เรียนรู้พิธีกรรมเกี่ยวกับเฮือนที่อยู่อาศัยของชาติพันธุ์ไทยทรงดำ 3) หัตถกรรมของที่ระลึกอัตลักษณ์ไทยทรงดำ และ 4) เรียนรู้การทำอาหารพื้นถิ่น วัฒนธรรมอาหารไทยทรงดำ เป็นต้น

### สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป 1. ศูนย์วัฒนธรรมไทยทรงดำสากลและภายในประเทศ สามารถเชื่อมโยงกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงภูมิหลัง และแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมไทยทรงดำทั่วทุกภูมิภาค 2. ชาวไทยทรงดำ ต้องมีหลักสูตรการเรียนการเกี่ยวกับความเป็นชาติพันธุ์ไทยทรงดำ อาทิ ประเพณี การละเล่น การทอผ้า และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 3. การฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีของชาวไทยทรงดำให้กลับคืนมา เพื่อสะท้อนการมีอยู่ของชาติพันธุ์ที่แพร่กระจายอยู่ทั่วไปในภูมิภาคอาเซียน 2. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 2.1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ศูนย์วัฒนธรรมไทยทรงดำสากลและภายในประเทศ ควรมีการเชื่อมโยงกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงภูมิหลัง และแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมไทยทรงดำทั่วทุกภูมิภาค 2.2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ชาวไทยทรงดำ ควรมีหลักสูตรการเรียนการเกี่ยวกับความเป็นชาติพันธุ์ไทยทรงดำ อาทิ ประเพณี การละเล่น การทอผ้า และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 2.3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีของชาวไทยทรงดำให้กลับคืนมา เพื่อสะท้อนการมีอยู่ของชาติพันธุ์ที่แพร่กระจายอยู่ทั่วไปในภูมิภาคอาเซียน

### บรรณานุกรม

- ณรงค์ อาจสมิติ. (2555). รัชชาติ ชาติพันธุ์ และอัตลักษณ์ไทดำ. วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยา, 31(2), 53-78.
- ธนิศา แสงวิเชียร และคณะ. (2563). การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บ้านไทยทรงดำ อำเภอยาย้อย จังหวัดเพชรบุรี. *Journal of Liberal Arts, Prince of Songkla University*, 12(1), 180-199.
- นริศรา กรุดนาค และคณะ. (2565). อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ภายใต้เศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชนไทดำอำเภอยาย้อย จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, 5(2), 79-98.
- ภณธร ปืดหน้อย และคณะ. (2567). การพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีไทยทรงดำ ในเขตพื้นที่บ้านห้วยห้าง ตำบลหนองหลุม อำเภอยาย้อย จังหวัดพิจิตร. *Journal of Modern Learning Development*, 9(3), 140-150.
- มาเชียด ตัสเซ่ และคณะ. (2519). ปัญหาการเมืองชนชาติเผ่าไทยในเอเชีย เวียดนาม พม่า จีน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คำการพิมพ์.
- เรวดี อั้งโพธิ์ และคณะ. (2562). การฟื้นฟูวัฒนธรรมดนตรีในภาวะวิกฤตของกลุ่มชาติพันธุ์มอแกนในพื้นที่อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะสุรินทร์ จังหวัดพังงา. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 11(2), 201.



- วรากรณ์ พูลสวัสดิ์ และคณะ. (2564). การพัฒนาเครือข่ายชุมชนเข้มแข็งเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยววนวัฒนวิถี กลุ่มชาติพันธุ์ลาวครั้งในจังหวัดนครปฐม. . วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(2), 194.
- สุภาวิณี โบว์สุวรรณ และคณะ. (2565). การจัดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดเพชรบุรี. . วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(1), 250-264.
- อัครี กุลบุตร และคณะ. (2567). รูปแบบการจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืนของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยทรงดำในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(4), 137-157.
- อัมพิกา ชุมมัตยา และคณะ. (2562). การถอดบทเรียนจากกิจกรรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสู่กระบวนการทศวรรษใหม่ในการปรับปรุงฟื้นฟูเมืองเชียงใหม่. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 12(2), 216-232.

กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี\*  
ACADEMIC ADMINISTRATION STRATEGIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER  
THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA, PHETCHABURI.

สุรินทร์ สำลี

Surin Samli

ธวัช แสงสุวรรณ

Tawat Seangsuwan

สุดา มงคลสิทธิ์

Suda Mongkolsith

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น วิทยาเขตบุรีรัมย์, ประเทศไทย

western university, Thailand

E-mail: khwanchai\_vi@pet.nfe.go.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 5 ท่าน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ ส่วนการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1)กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมี

\* Received 2 April 2025; Revised 20 April 2025; Accepted 25 April 2025





นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ 3 ระดับ 11 กลยุทธ์

**คำสำคัญ :** กลยุทธ์การบริหาร, งานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

This research aimed to study the academic management strategies of educational administrators under the Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office, focusing on four aspects: environmental scanning, strategic planning, strategy implementation, and strategy control and evaluation. The study compared the four aspects of academic management strategies based on the size of educational institutions and analyzed these strategies in depth. The sample group consisted of 285 individuals, while the group of key informants for the interviews included 5 educational administrators under the Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office, selected using purposive sampling. The research instruments used were questionnaires and interview forms. Data from the questionnaires were analyzed using statistics such as frequency, percentage, standard deviation, and F-test. Interview data were analyzed using content analysis. The research findings revealed that: 1) Overall, the academic management strategies of educational administrators, as perceived by teachers, were at a moderate level. When considered by aspect, strategic planning was rated at a high level, while environmental scanning, strategy implementation, and strategy control and evaluation were at moderate levels. 2) The comparison of teachers' opinions on academic management strategies of educational administrators under the Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office showed statistically significant differences at the .05 level. Teachers working in institutions of different sizes had statistically significant differences in their opinions at the .05 level. 3) The analysis of academic management strategies of educational administrators under the Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office revealed the presence of a vision, mission, goals, and three levels of strategies, comprising a total of 11 strategies.

**Keywords:** Management Strategies, Academic Affairs, Educational Administrators

## บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2553 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้ บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ อย่าง



ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการเตรียมพร้อม กับ สถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก แนวคิดที่ได้รับความสนใจจากภาครัฐและเอกชนทั่วโลก การบริหารกลยุทธ์ทางวิชาการของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาครู นำเทคโนโลยีมาใช้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีศักยภาพ พร้อมรับมือกับอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยจิตสำนึกและความตระหนักรู้ต่อโลก (Global Awareness) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิต สามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในทุกมิติทั้งทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลกส่งผลให้ประเทศต่างๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศของตนสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี คุณภาพ ของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จและสามารถ แข่งขันกับนานาชาติได้ ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ ตอบสนองกับทิศทางการพัฒนาคนในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาของประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาคนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพ ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศและตลาดแรงงานในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560)

การบริหารสถานศึกษาภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงไป ตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดใน การพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้ว ยังส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย การ ดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่าย เดียว ไม่สามารถเป็นผู้ชี้ขาดได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจาก คณะครู บุคลากร หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความ คิดเห็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อ ประสิทธิภาพ



ของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และคณะ, 2557)

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถาบันการศึกษาต้องสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในการทำงานให้มีประสิทธิภาพพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง

การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration) เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายและเน้นย้ำความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ไทเลอร์ เน้นการบริหารวิชาการในด้าน การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยให้ความสำคัญกับ “วัตถุประสงค์ทางการศึกษา” ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรที่มีโครงสร้างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษาคัดเลือก ประสพการณ์การเรียนรู้ จัดลำดับเนื้อหาให้เป็นระบบ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Tyler, R. W, 1949)

การบริหารงานวิชาการควรดำเนินไปในลักษณะของ “การบริหารเชิงกลยุทธ์” (Strategic Management) โดยผู้บริหารต้องสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีการวางแผนในระยะยาว แนะนำ 5 รูปแบบของกลยุทธ์ (5Ps of Strategy) ที่สามารถนำมาใช้ในบริหารงานวิชาการ ได้แก่ Plan (แผนงาน) กำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนาวิชาการ Pattern (รูปแบบพฤติกรรม) ใช้แนวทางที่ได้ผลมาพัฒนาแนวปฏิบัติในการเรียนการสอน Position (ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์) ทำให้สถานศึกษามีเอกลักษณ์ทางวิชาการที่โดดเด่น Perspective (มุมมอง) สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านวิชาการ Ploy (ยุทธวิธี) ใช้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Henry Mintzberg, 1973)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักสำคัญที่ จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหาร กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน บรรยากาศในแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านวิชาการและบรรยากาศของ องค์กร พบว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้าง “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ให้มีความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ Public-Private Partnership (PPP) เพื่อให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา การวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ขององค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวขององค์กรได้ การทำความเข้าใจและการพยายามศึกษาองค์การที่ประสบผลสำเร็จในการใช้ กลยุทธ์เพื่อการจัดการ ที่จะสนับสนุนองค์การให้ประสบ



ความสำเร็จ และจะต้องมีการพิจารณาเลือก กลยุทธ์และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร โดยอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นส่วนประกอบ และ อาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร, 2560)

การศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ถือว่าเป็นการบริหารที่มีจุดมุ่งหมาย มีแบบแผน แต่ก็ยังประสบปัญหาจากการศึกษาของ แคปเพลน และนอร์ตัน ได้ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุประการสำคัญที่ทำให้องค์กรต่างๆ ประสบปัญหาในการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ 1) ร้อยละ 67 ของฝ่ายบริหารงานบุคคลไม่ได้ยึดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นหลัก 2) ร้อยละ 60 ขององค์กรไม่ได้กำหนดงบประมาณในการดำเนินแผนงาน/โครงการ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรไว้ 3) ร้อยละ 85 ของการประชุมผู้บริหารใช้เวลาน้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อเดือนในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ 4) ร้อยละ 95 ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่รู้จักและไม่เข้าใจว่ากลยุทธ์ ของหน่วยงานคืออะไรเมื่อบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในกลยุทธ์ขององค์กรก็ย่อมไม่สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างถูกต้องได้ 5) ร้อยละ 70 ของผู้บริหารระดับกลางและร้อยละ 90 ของผู้ปฏิบัติงานหลัก ยังไม่มีความเข้าใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานจะต้องพิจารณาให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Robert S. Kaplan and David P. Norton, 2005)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ค้นคว้าอิสระ มีความสนใจปัญหาในการบริหารงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นสารสนเทศ ในการบริหารงานวิชาการ โดยศึกษาสภาพปัญหาการบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ว่ามีสภาพและปัญหาด้านใด ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการเรียนของนักเรียน และส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของครู เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยีการศึกษา หรือสื่อการสอนที่ทันสมัย จะทำให้นักเรียนไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการเรียนรู้ โดยการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ให้ครอบคลุมทั้งครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครองของนักเรียน จะช่วยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ โดยผลวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน นอกจากนี้รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจได้ใช้ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาให้มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี การวิจัยในครั้งนี้เป็นการผสมผสาน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และเทคนิคการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดังนี้



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง โดยใช้กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-net) สูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 5 ท่าน

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,086 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 285 คน ได้จากการสุ่มตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., 1970) แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ใน 4 ด้าน คือ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2) การจัดทำกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. ผู้วิจัยเดินทางไปยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยตนเอง โดยเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือจากทางโรงเรียนและนัดวันเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้มีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำรองในกรณีเกิดการสูญหายหรือการตอบไม่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามจำนวน 290 ฉบับ และขอรับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 285 ฉบับ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การศึกษาระดับสภาพกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)



ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้ดำเนินการ อ่านข้อมูลทั้งหมดในแต่ละประเด็นแล้วทำความเข้าใจในภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์ นำข้อมูลมาจัดกลุ่ม (Phase) ที่เป็นประเด็นเดียวกัน แล้วขีดเส้นเน้นคำหรือข้อความนั้น ๆ ในแต่ละบุคคล วิเคราะห์โดยการตีความในรูปแบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 คน โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.74 ขนาดกลาง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 57.76 และขนาดใหญ่ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 54.03

กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 29 มีการกำหนดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อ 27 การกำหนดพันธกิจครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 19 มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในแต่ละปี อยู่ในระดับมาก และข้อ 20 มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้แก่ครู ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ระดับปานกลาง 11 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 15 มีการวิเคราะห์ประสิทธิภาพทางการเงิน ได้แก่ความพอเพียง ความคล่องตัวในการเลิกจ่ายเงิน การระดมทรัพยากร และการใช้จ่ายทรัพยากรในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อ 16 มีการวิเคราะห์ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ความพอเพียงและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการได้ข้อมูล ซึ่งเป็นสภาพจริงที่มีประโยชน์ต่อการวางแผนงานด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 41 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งคณะทำงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อ 42 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา





อย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 47 มีการดำเนินตามแผนและโครงการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 51 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ข้อ 52 มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 57 มีการรายงานผลให้ครูผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนทราบอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า มีประเด็นสำคัญสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นเช่นนี้ก็เพราะว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารที่จะต้องทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เพื่อประเมินสภาพขององค์กรแล้วนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในแต่ละประเด็นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนด บุคลากรต้องทำงานหลายด้าน ดังนั้น แผนงาน/โครงการของโรงเรียนจึงมีการปฏิบัติได้ไม่ครอบคลุมทุกแผนงาน ไม่ได้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง อาจเนื่องจากมีกิจกรรมหรือนโยบายนอกแผนที่ต้องเร่งดำเนินการก่อน รวมถึงโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนในเรื่องของกำลังคนและงบประมาณ ผู้บริหารขาดความเข้าใจการบริหารเชิงกลยุทธ์ ขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจัง บุคลากรบางส่วนขององค์กรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ มีเพียงกลุ่มที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อข้อมูลและการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งข้อมูลที่ได้ไม่ตรงกับความเป็นจริง การแบ่งงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขาดการติดต่อประสานงานที่ีระหว่างบุคลากรในองค์กรเดียวกัน การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายไม่มีความชัดเจน บางโครงการไม่มีงบประมาณเขียนไว้เพื่อรองรับการประเมินเท่านั้น การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามปฏิทินการดำเนินงานที่วางไว้ สถานศึกษาบางแห่งไม่ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขึ้นเอง แต่ใช้วิธีการคัดลอกแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอื่น จึงทำให้แผน กลยุทธ์ไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ขาดการปรับกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายและสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ค่านิยมขององค์กรยังยึดหลักปฏิบัติเดิม องค์กรแบบเก่าที่ไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อม ไม่เปิดกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก กระทรวงยุติธรรม (2557) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ โสพันนา (2561) ได้ศึกษาเรื่องสภาพกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า สภาพกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ เพราะว่า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ที่ให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้มีการตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินมาตรฐานโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน บนพื้นฐานหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายสู่กลยุทธ์ในการปฏิบัติต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ โสพันทนา (2561) พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกำหนดพันธกิจครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในแต่ละปีอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละขนาดมีภาระงานและทรัพยากรการบริหารงานที่แตกต่างกัน จำนวนบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ยังไม่เข้าใจหลักการทำแผนกลยุทธ์เท่าที่ควร โครงเรียนขนาดใหญ่จัดเป็นโรงเรียนชั้นนำหรือโรงเรียนต้นแบบในด้านต่างๆ และมีการนำกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการมาใช้ก่อน มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งงาน มอบหมายงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีความพร้อมด้านปัจจัยต่างๆ สามารถบริหารตามกลยุทธ์ที่วางไว้ได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงส่งผลให้กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ละครเพชร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยิ่งสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ



คิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้ข้อสรุปตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานวิชาการ คือผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน นำวิชาการสู่มาตรฐานสากล การมีผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก และยังสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาคือ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560)

3.2 ด้านพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษามีพันธกิจในการบริหารงานวิชาการ จำนวน 4 ข้อ การที่ผลการวิจัย ออกมาเป็นเช่นนี้เพราะว่า เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ความเป็นไปของโลกที่ก้าวหน้าขึ้น ความเป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรง กัดดันภายนอก ได้แก่การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิบัติดิจิทัลการ เปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในทุกระดับยังคงมี ปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่างๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ และเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติข้อที่ 3 พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การ พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560)

3.3 ด้านเป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าประสงค์ในการบริหารงานวิชาการ จำนวน 4 ข้อ การที่ ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ต้องการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องการให้มีการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกระดับขั้นเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 อย่างต่อเนื่อง และผลการทดสอบระดับชาติ (NT และ O-Net) สูงกว่า ระดับประเทศ โดยจัดทำเป็นข้อตกลง (MOU) ระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนเพ็ญ โตนวูจ (2559) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเมืองเตาวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้ เสนอเป้าประสงค์การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย คุณภาพการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา

3.4 ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ 3 ระดับ 11 กลยุทธ์ การที่ ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เพราะว่า กลยุทธ์เป็นแผนแม่บทที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะ



ดำเนินการเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างไร กลยุทธ์จะเป็นการนำข้อได้เปรียบทางการแข่งขันมาใช้มากที่สุด และขณะเดียวกันจะลดข้อเสียเปรียบทางการแข่งขันให้เหลือน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้เสนอกกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย กลยุทธ์ 8 ด้าน 35 กลยุทธ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ โสพัตนา (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้เสนอกกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 11 กลยุทธ์ 1) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตาม มาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานสากลอย่างมีคุณภาพ 3) พัฒนาหลักสูตรสู่มาตรฐานสากลและ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรม ดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา 6) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล 7) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 8) พัฒนาระบบนิเทศติดตามประเมินผล 9) สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 10) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยใช้เทคโนโลยี 11) ประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น

## องค์ความรู้ใหม่

จากการที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิจัยทำให้ได้ความรู้ใหม่ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถามทำให้ทราบถึงวิธีการในการวางแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้งบประมาณในการบริหารงานต้องมีความคุ้มค่าและตอบโจทย์ของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างระบบควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณที่มีของสถานศึกษาได้ถูกต้องและตรวจสอบได้

## สรุปและข้อเสนอแนะ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ดังนี้ 1) ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม คือกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เอื้อต่อการได้ข้อมูลซึ่งเป็นสภาพจริงที่มีประโยชน์ต่อการวางแผนด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาควรมีการจัดประชุมบุคลากรของสถานศึกษาทุกภาคส่วน คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เสนอความคิดเห็นและปัญหาต่างๆ ให้กับทุกฝ่ายได้รับทราบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงในการจัดทำแผนกลยุทธ์ 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ คือมีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษาและมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนางานวิชาการ สถานศึกษาควรมีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/



โครงการ/กิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในแต่ละปีให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้ทราบเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการและวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ มีการดำเนินตามแผนและโครงการของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานตามแผนและโครงการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน 4) ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ คือ มีการรายงานผลให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนทราบ สถานศึกษาควรมีการรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมกันเสนอแนะในการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนากลยุทธ์ที่บกพร่อง 5) สถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นหลักและเป็นหัวใจที่สำคัญของการศึกษา

## บรรณานุกรม

- กระทรวงยุติธรรม. (2557). การปฏิบัติงานนโยบายและยุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และคณะ. (2557). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- เดือนเพ็ญ โตนวุธ. (2559). ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเมืองเตาวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. ใน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิวัฒน์ โสพันทนา. (2561). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. ใน (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร โชติขันธุ์. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พชรวิทย์ จันท์ศิริสร. (2560). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริก  
หวานกราฟฟิค.

Henry Mintzberg. (1973). The Nature of Managerial Work. Harper & Row.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational  
and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.

Robert S. Kaplan and David P. Norton. (2005). The Office of Strategy Management. Harvard  
Business Review.

Tyler, R. W. (1949). Basic Principles of Curriculum and Instruction. University of Chicago Press.



# ตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคล\*

## STRUCTURAL EQUATION MODEL OF REFERENCE GROUPS INFLUENCES

### PURCHASING INTENTION OF SACRED OBJECTS

ธนภณ นิธิชาวกุล

Tanaphon Nitichaowakul

จิราภา พึ่งบางกรวย

Jirapa Phungbangkruay

ชลারণต์ ยูน

Chalarnon Yun

มหาวิทยาลัยบูรพา, ประเทศไทย

Burapha University, Thailand

E-mail: tanawut@go.buu.ac.th

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงและความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคลของผู้บริโภค 2) วิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคลของผู้บริโภค เป็น การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 238 ตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงกับผู้ที่เข้าบูชาวัตถุมงคล ซึ่งใช้การวิเคราะห์ทางสถิติประเภทพหุตัวแปรและการวิเคราะห์ตัวแบบจากสมการโครงสร้าง (Structural equation model analysis : SEM) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริโภคต่อกลุ่มอ้างอิงและความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคล ผู้บริโภคมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ถึงระดับมากต่อการเข้าบูชาวัตถุมงคล เมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคล โดยมีอิทธิพลทางตรงแบบ สมบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่า กลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุ มงคลของผู้บริโภคที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**คำสำคัญ:** กลุ่มอ้างอิง, ความตั้งใจเข้าบูชา, วัตถุมงคล

#### Abstract

This study aims to 1) examine significance levels of reference groups and purchasing intention, 2) investigate the influence of reference groups on purchase intention. It was survey research using quantitative data collection methods. research tools were questionnaires. The

\* Received 24 March 2025; Revised 25 April 2025; Accepted 26 April 2025



purposive sampling was used in this research. The sample size consisted of 238 consumers aged more than 20 years old, and used to buy sacred objects. Structural equation model analysis (SEM) which is a multivariate analysis is used for analyzing the data. The results show that the significance levels of reference groups, and purchasing intention are rated from moderate to high. The analysis of influence of reference groups in the models shows that influence of reference groups, on purchase intention with statistical significance at the 0.001 level. This can be concluded that reference groups affects purchase intention this agrees with the empirical data.

**Keywords:** reference groups, purchase intention, Sacred Objects

## บทนำ

ความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์มักมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การเลือกงาน การเลือกคู่สมรส หรือการวางแผนเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต บางครั้งก็อาจจะมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจเช่นนั้น จากศึกษาวิจัยของธนภณ นิธิเชาวกุล และคณะ (2566) พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับ ความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์ ระดับความสำคัญในระดับปานกลางถึงระดับมาก ส่วน ความตั้งใจซื้อ ผู้บริโภคมี ความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์เกี่ยวกับความตั้งใจซื้อ มีระดับความสำคัญในระดับมาก แม้ว่าความเชื่อตามหลัก โหราศาสตร์จะมีการศึกษาและการให้ความสำคัญจากบางกลุ่มซึ่งไม่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่จะมารองรับว่า เป็นจริง อย่างไรก็ตาม ความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์ก็ยังเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้ากลุ่มเครื่องราง ของขลังหรือประเภทวัตถุมงคล จากการศึกษาของคณิน ไพรวรรณรัตน์ และคณะ (2567) พบว่า เครื่องรางของขลัง ในอดีตมีการใช้ การตลาดแบบการเล่าเรื่อง (Storytelling) และมีการนำต้นทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดเพื่อ เข้าถึงกลุ่มผู้ใช้กลุ่มใหม่ ๆ ด้วยการตลาดแบบการเล่าเรื่องมาเป็นประเด็นในการสร้างเครื่องรางของขลังทำให้ เครื่องรางของขลังนอกจากจะมีความเชื่อ ความศรัทธาแล้ว ยังสามารถต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ของโมเดลธุรกิจเศรษฐกิจ หมุนเวียน ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนอีกด้วย สอดคล้องกับ สกกลภัส ปลูกจิตรสม (2559) ศึกษาเรื่อง อุปนิสัยการออม แรงจูงใจ และกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวและการตัดสินใจ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า อุปนิสัยการออม แรงจูงใจ และ กลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวและการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทย

จากที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มอ้างอิงมีความสำคัญอย่างมากในการทำการตลาดจะเห็นได้จากการศึกษาของ จิฎาภา จิวเจริญ และคณะ (2556) พบว่า สภาวะทางอารมณ์สู่การตัดสินใจซื้อที่มีพฤติกรรมที่เป็นอิทธิพลกลุ่ม อ้างอิงและสภาวะทางอารมณ์ในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้ตัดสินใจซื้อสินค้า และเป็นแรงผลักดันซื้อโดยฉับพลัน ส่งผลให้ตัดสินใจซื้อสินค้าที่มากขึ้นตามลำดับ และกลุ่มอ้างอิงยังส่งผลต่อความตั้งใจในการซื้อสินค้าหรือบริการ ของผู้บริโภค โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนหรือข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ซึ่งผู้บริโภคจะตัดสินใจโดย พิจารณาจากความคิดเห็นและพฤติกรรมของกลุ่มเพื่อน ครอบครัว หรือกลุ่มที่มีอิทธิพลอื่น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ อนุมานว่า กลุ่มอ้างอิงของสินค้าประเภทวัตถุมงคลมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการซื้อสินค้าเช่นเดียวกัน สอดคล้อง กับ Kotler et al (2016) กล่าวว่า ความเชื่อ (Beliefs) เป็นความคิดที่บุคคลยึดถือเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผล

มาจากประสบการณ์ในอดีตซึ่งจะกลายเป็นทัศนคติ และมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค รวมไปถึงพฤติกรรมหลังการซื้อและความตั้งใจซื้อ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2560) กล่าวได้ว่า การซื้อสินค้าหรือบริการที่มีความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์หรือวัตถุมงคลนั้น ส่วนหนึ่งมีลักษณะของการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและกลุ่มอ้างอิงดังกล่าวมีลักษณะของรูปแบบการดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้เกิดพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ธนภณ นิธิเชา และคณะ, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง ตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคล อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ มีเป้าประสงค์ที่จะหาบริบทที่เหมาะสมกับการทำการตลาดนำเสนอสินค้าหรือบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยุคสมัยที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ได้มีเป้าประสงค์สร้างให้เกิดความเชื่อที่มลายแต่อย่างใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงและความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคลของผู้บริโภค
2. วิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคลของผู้บริโภค

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคล โดยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีขอบเขตการวิจัยที่มุ่งศึกษาอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิง การสื่อสารแบบปากต่อปากบนสื่อสังคมออนไลน์ และความตั้งใจเข้าบูชาวัตถุมงคล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) มีความเชื่อ มีความสนใจในความศักดิ์สิทธิ์ของวัตถุมงคลและได้เข้าบูชาวัตถุมงคล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน และเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปรในการวิเคราะห์ ตามข้อเสนอการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปรของ (สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2562) เสนอว่า ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในโมเดล ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัว คูณด้วย 20 รวมขนาดตัวอย่าง จำนวน 120 ตัวอย่าง ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ 238 ตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงกับผู้ที่เข้าบูชาวัตถุมงคล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการค้นหาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความ เอกสารทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์ พฤติกรรมผู้บริโภค กลุ่มอ้างอิง การตัดสินใจซื้อ และความตั้งใจซื้อ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสรุปและสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency: IOC) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 39 ข้อ ซึ่งผ่านตามค่าดัชนีความสอดคล้องที่กำหนด และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นจำแนกตามตัวแปรแฝง อยู่ระหว่าง 0.801-0.991 หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ HU151/2567(E1) และทำการเก็บแบบสอบถามต่อไป



เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มอ้างอิง และความตั้งใจเข้าบูชา ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาชาวพุทธมณฑลของผู้บริโภค ซึ่งจะทำให้ได้ตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาชาวพุทธมณฑลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปร (Path analysis) ได้แก่ โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural equation model : SEM)

## ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงและความตั้งใจเข้าบูชาชาวพุทธมณฑลของผู้บริโภค

ตารางที่ 1 ระดับอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงและความตั้งใจเข้าบูชาชาวพุทธมณฑลของผู้บริโภค

(n=238)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
กลุ่มอ้างอิง	กลุ่มสมาชิก	2.94	0.956	ปานกลาง	2
	กลุ่มที่ไฝ่ฝัน	2.68	1.133	ปานกลาง	3
	กลุ่มที่ไม่พึงประสงค์ หรือ เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	3.52	0.960	เห็นด้วยในระดับมาก	1
ความตั้งใจ เข้าบูชา	ความตั้งใจ	3.35	1.105	ปานกลาง	1
	ความพยายาม	3.00	1.191	ปานกลาง	3
	การวางแผน	3.21	1.215	ปานกลาง	2

จากตารางที่ 1 ผู้บริโภคมีความคิดเห็นของผู้บริโภคต่ออิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงชาวพุทธมณฑล พบว่า กลุ่มที่ไม่พึงประสงค์ หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ตัวอย่างเช่น อากาศเจ็บป่วย, ภัยธรรมชาติ, การสูญเสีย, ความขัดแย้ง, ปัญหาทางการเงิน, อาชญากรรม, ความล้มเหลว เป็นต้น มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 ส่วน กลุ่มสมาชิก ตัวอย่างเช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และกลุ่มที่ไฝ่ฝัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มบุคคลที่มีชื่อเสียง นักร้อง นักแสดง นักกีฬา เป็นต้น มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94, 2.68 ตามลำดับ และความคิดเห็นของผู้บริโภคต่ออิทธิพลของความตั้งใจเข้าบูชาชาวพุทธมณฑล พบว่า ความตั้งใจ การวางแผน และความพยายาม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 3.21 และ 3.00 ตามลำดับ



2. การวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าสู่วิชาชีพของบัณฑิตของมหาวิทยาลัย  
ข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

องค์ประกอบ/ ตัวแปรแฝง	ตัวบ่งชี้/ตัวแปรสังเกตได้	หลังปรับ		CR	AVE
		Factor loading	t-test		
กลุ่มอ้างอิง	กลุ่มสมาชิก	0.715***		0.787	0.901
	กลุ่มที่ใฝ่ฝัน	0.837***	10.825		
	กลุ่มที่ไม่พึงประสงค์ หรือ เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	0.669***	9.187		
ความตั้งใจเข้าสู่วิชาชีพ	ความตั้งใจ	0.840***		0.554	0.752
	ความพยายาม	0.901***	16.923		
	การวางแผน	0.860***	16.027		

$$\chi^2/DF = 2.008, GFI = 0.981, CFI = 0.992, RMSEA = 0.065, RMR = 0.027$$

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลฯ นี้มีความสอดคล้องกับข้อมูล โดยพิจารณาได้จาก ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 2.008 ดัชนี GIF มีค่าเท่ากับ 0.981 ดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.992 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.065 และค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.027 โดยค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด แสดงว่า กลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าสู่วิชาชีพของบัณฑิตสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่นของความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ของกลุ่มอ้างอิง และความตั้งใจเข้าสู่วิชาชีพของบัณฑิต พบว่า ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) มีค่าเท่ากับ 0.787 และ 0.901 ส่วนความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) พบว่า ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าเท่ากับ 0.554 และ 0.752

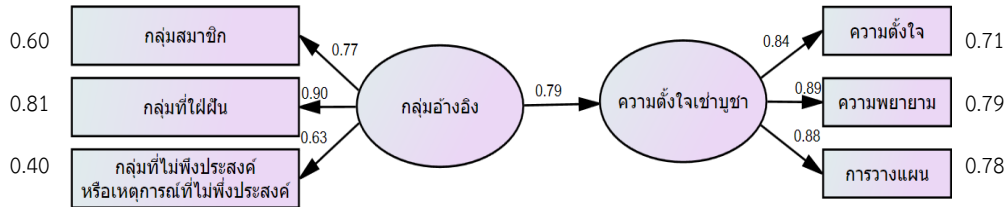
ตารางที่ 3 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์โมเดลของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าสู่วิชาชีพของบัณฑิต

	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	CFI	RMSEA	RMR
เกณฑ์	-	-	$\leq 3.00$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\leq 0.07$	$\leq 0.08$
ก่อนปรับ	41.096	8	5.137	0.949	0.964	0.132	0.056
หลังปรับ	11.730	6	1.955	0.983	0.994	0.063	0.036

จากตารางที่ 3 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์โมเดลของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าสู่วิชาชีพของบัณฑิต พบว่า ก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนีทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สามารถยอมรับได้บางค่า อย่างไรก็ตาม หลังปรับโมเดล พบว่า ค่าดัชนีทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบโมเดลอยู่ใน



เกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ทุกค่า เป็นการชี้ว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูล โดยพิจารณาได้จาก ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 1.955 ดัชนี GIF มีค่าเท่ากับ 0.983 ดัชนี CIF มีค่าเท่ากับ 0.994 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.063 และ ค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.036 โดยค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด แสดงว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าสู่วัยชราวัยวุฒิ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ภาพที่ 1)



CHISQUARE/DF=1.955, GFI=0.983, CFI=0.994, RMSEA=0.063, RMR = 0.036

ภาพที่ 1 ตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าสู่วัยชราวัยวุฒิ (หลังปรับโมเดล)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ขององค์ประกอบตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าสู่วัยชราวัยวุฒิ

องค์ประกอบ/ตัวแปรแฝง	ตัวบ่งชี้/ตัวแปรสังเกตได้	หลังปรับโมเดล		
		Factor Loading	t-test	R <sup>2</sup>
กลุ่มอ้างอิง	กลุ่มสมาชิก	0.632***		0.399
	กลุ่มที่ไฝ่ฝัน	0.898***	10.287	0.807
	กลุ่มที่ไม่พึงประสงค์ หรือ เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	0.773***	9.629	0.598
ความตั้งใจเข้าสู่วัยชรา	ความตั้งใจ	0.844***		0.713
	ความพยายาม	0.892***	17.152	0.795
	การวางแผน	0.883***	16.921	0.779

\*\*\* p-value < 0.001

จากตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ขององค์ประกอบตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าสู่วัยชราวัยวุฒิ พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ขององค์ประกอบกลุ่มอ้างอิง มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว สามารถใช้อธิบายลักษณะของกลุ่มอ้างอิงได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยกลุ่มที่ไฝ่ฝัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มบุคคลที่มีชื่อเสียง นักร้อง นักแสดง นักกีฬา เป็นต้น กลุ่มที่ไม่พึงประสงค์ หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ตัวอย่างเช่น อาการเจ็บป่วย, ภัยธรรมชาติ, การสูญเสีย, ความขัดแย้ง, ปัญหาทางการเงิน, อาชญากรรม, ความล้มเหลว เป็นต้น



และกลุ่มสมาชิก ตัวอย่างเช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นั้น สามารถพยากรณ์ความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์ ได้ร้อยละ 80.7; 59.8 และ 39.9 ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ขององค์ประกอบความตั้งใจเข้าบูชาผีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว สามารถใช้อธิบายลักษณะของความตั้งใจเข้าบูชาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยตัวแปรความพยายาม การวางแผน และความตั้งใจ สามารถพยากรณ์ความตั้งใจซื้อ ได้ร้อยละ 79.5; 77.9 และ 71.3 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 5 ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) และค่าอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยในโมเดล

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรวัดผล: ความตั้งใจเข้าบูชา		
	DE	IE	TE
กลุ่มอ้างอิง	0.793	-	0.793
ความตั้งใจเข้าบูชา			
R <sup>2</sup>	0.629		
CHISQUARE/DF=1.955, GFI=0.983, CFI=0.994, RMSEA=0.063, RMR = 0.036			
TE = Total Effect, DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect			

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัดดวงมงคล บ่งชี้ให้เห็นโดยภาพรวมพบว่า กลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัดดวงมงคลของผู้บริโภค (DE = 0.793) ทั้งนี้ ความแปรปรวนของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัดดวงมงคลของผู้บริโภค ร้อยละ 62.9 (R<sup>2</sup> = 0.629); ซึ่งอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัดดวงมงคลโดยมีอิทธิพลส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Complete mediation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างของกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าบูชาวัดดวงมงคลนั้น

1. ความคิดเห็นของผู้บริโภคต่ออิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงวัดดวงมงคล พบว่า กลุ่มที่ไม่พึงประสงค์ หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ตัวอย่างเช่น อาการเจ็บป่วย, ภัยธรรมชาติ, การสูญเสีย, ความขัดแย้ง, ปัญหาทางการเงิน, อาชญากรรม, ความล้มเหลว เป็นต้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนกลุ่มสมาชิก ตัวอย่างเช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และกลุ่มที่ไฝ่ฝัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มบุคคลที่มีชื่อเสียง นักร้อง นักแสดง นักกีฬา เป็นต้น มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเข้าบูชาวัดดวงมงคลของผู้บริโภคนั้นเป็นเพราะความเชื่อว่าวัดดวงมงคลจะสามารถคุ้มครองและป้องกันภัยอันตรายใดๆที่จะเกิดขึ้น ยกตัวอย่างเรื่องของความเชื่อเรื่อง “ขง” ของคนจีน ซึ่งในแต่ละปีนักชั้ตร ก็จะมีวัดดวงมงคลป้องกันหรือแก้ขงที่แตกต่างกันออกไป รวมไปถึงการเข้าร่วมพิธีกรรมการแก้ขงตามสถานที่ต่างๆ ที่ถูกสื่อสารผ่านผู้นำทางความคิด ด้วยวิธีแก้ขงด้วยตนเอง และหาของขลังสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เพื่อเสริมความเป็นสิริมงคลตามความสะดวกให้กับการแก้ขงของแต่ละบุคคล (ภารดี มหาขันธุ์, 2560) (เหมือนฝัน คงสมแสง, 2561) สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของบตีศร อัจฉวัฒน์ไพศาล และคณะ



(2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแก้ปิงของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่เคยแก้ปิงนั้นมีการเปิดรับสื่อ ทักษะคิด และพฤติกรรมในการเปิดรับสื่อ ซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจเข้าสู่วัตถุประสงค์

2. กลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจเข้าสู่วัตถุประสงค์ของผู้บริโภค โดยมีอิทธิพลส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Complete mediation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยอิทธิพลที่ร้อยละ 62.9 ผู้วิจัยมองเห็นว่า ผู้บริโภคกลุ่มมีความชื่นชอบ มีความเชื่อความศรัทธา และกลุ่มดังกล่าวยังมีกำลังซื้อสูง ซึ่งการทำนายพฤติกรรมการซื้อวัตถุประสงค์ของผู้บริโภคจากความตั้งใจซื้ออาจไม่ถูกต้องเสมอไป เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่แทรกเข้ามาระหว่างการตัดสินใจซื้อ (Kotler et al, 2016) (Peter et al, 2010) อย่างไรก็ตาม จากศึกษาวิจัยของธนภณ นิธิชาวกุล และคณะ (2566) ศึกษาเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ พฤติกรรมหลังการซื้อ และความตั้งใจซื้อสินค้าตามความเชื่อของผู้บริโภค พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์จะมีความตั้งใจซื้อสินค้าโดยอาศัยความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มอ้างอิงดังกล่าวเป็นกลุ่มสำคัญในการที่จะบอกเล่าเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ไปยังบุคคลอื่นๆ ทำให้เห็นว่ากลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อ และการคล้อยตามของกลุ่มอ้างอิงก็ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจซื้อ รวมถึงมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติของผู้บริโภค (ปัญญารัตน์ ปรานโสภณ, 2561) (สันติพร้อมพัฒน์, 2563)

## สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การเข้าสู่วัตถุประสงค์ของผู้บริโภคเกิดจากความกลัวไม่ว่าจะเป็นการอาการเจ็บป่วย, ภัยธรรมชาติ, การสูญเสีย, ความขัดแย้ง, ปัญหาทางการเงิน, อาชญากรรม, ความล้มเหลว ก็ตาม รวมถึงไม่อยากให้เกิดขึ้นกับตนเอง หรือ คนในครอบครัว หรือ เพื่อน จึงทำให้เกิดการเข้าสู่วัตถุประสงค์ นอกจากนี้ การเข้าสู่วัตถุประสงค์ดังกล่าว กลุ่มไฝ่ฝัน ประกอบด้วย กลุ่มดารา นักร้อง นักแสดง หรือ ไอดอลที่ตนเองชื่นชอบมีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วัตถุประสงค์ 2. ความตั้งใจเข้าสู่วัตถุประสงค์อย่างมาก จะสังเกตได้จากวัตถุประสงค์ใดเป็นที่นิยมจะเห็นได้ว่าผู้บริโภคจะมีความตั้งใจจะหาเข้าสู่วัตถุประสงค์เพื่อให้ได้เป็นเจ้าของ จะเห็นได้จากการวางแผนและความพยายามที่จะจองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ก่อนวัตถุประสงค์นั้นออกสู่ตลาด 3. กลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าสู่วัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มที่ไม่พึงประสงค์ หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ผู้วิจัยมองเห็นถึงความน่าสนใจของกลุ่มนี้ ด้วยเหตุของความกลัวจึงทำให้เกิดความเชื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวสามารถป้องกันและช่วยเหลือได้จึงทำให้เกิดความตั้งใจเข้าสู่วัตถุประสงค์ดังกล่าว จากผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ผู้บริโภคมีความตั้งใจที่จะเข้าสู่วัตถุประสงค์ เพราะต้องการป้องกันเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เป็นสำคัญ ดังนั้น การทำการตลาดผู้ประกอบการควรนำผู้ที่เคยใช้มาให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงกับผู้บริโภค และการนำเสนอของผู้ประกอบการควรข้อมูลไม่เกินจริง และเป็นไปในลักษณะของการมีไว้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสำคัญ 2. ความตั้งใจเข้าสู่วัตถุประสงค์ของผู้บริโภคส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับข้อมูลในลักษณะของ การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสื่อสารแบบปากต่อปากบนสื่อสังคมออนไลน์ กล่าวคือ การแชร์ประสบการณ์ และการหาข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง การสื่อสารแบบปากต่อปากบนอินเทอร์เน็ตที่มีความเฉพาะเจาะจง ดังนั้น ผู้ประกอบการควร



พิจารณาในการนำเสนอข้อเท็จจริงทั้งในแง่มุมมองของความศักดิ์สิทธิ์และในแง่มุมมองของทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ผู้บริโภค ตัดสินใจเข้าสู่วัตถุประสงค์นั้นๆ และต้องไม่เป็นการชี้นำจนเกินสมควร

### บรรณานุกรม

- คณิน ไพรวรรณรัตน์ และคณะ. (2567). เครื่องราง: ของขลังกับการสร้างเศรษฐกิจกระแสใหม่. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 19(2), 17-28.
- จิฎาภา จิวเจริญ และคณะ. (2556). อิทธิพลกลุ่มอ้างอิง สภาวะทางอารมณ์และพฤติกรรมการซื้อ โดยฉับพลันที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้าในแอปพลิเคชัน SHOPEE ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 5(3), 15-29.
- ธนภณ นิธิเชา และคณะ. (2566). โมเดลความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์ส่งผลผ่านการตัดสินใจซื้อและพฤติกรรมหลังการซื้อไปยังความตั้งใจซื้อสินค้าตามความเชื่อของผู้บริโภค. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 19(4), 111-112. เข้าถึงได้จาก <https://www.lib.buu.ac.th/web/index.php/th/welcome-th/>
- ธนภณ นิธิเชาวกุล และคณะ. (2566). โมเดลเชิงสาเหตุของความเชื่อตามหลักโหราศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ พฤติกรรมหลังการซื้อ และความตั้งใจซื้อสินค้าตามความเชื่อของผู้บริโภค. ชลบุรี: ม.ป.พ.
- บดีศร อัศววัฒน์ไพศาล และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแก้ปัญหาของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 13(2), 37-52.
- ปัญจรัตน์ ปรานโสภณ. (2561). อิทธิพลของประเภทของกลุ่มอ้างอิงและประเภทของผู้บริโภคการกีฬาที่มีต่อความตั้งใจซื้อแบรนด์สินค้ากีฬา. ใน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี มหาจันทร์. (2560). ความเชื่อเรื่องปีชงของชาวไทยเชื้อสายจีนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 25(48), 129-150.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สกลภัส ปลุกจิตรสม. (2559). อุปนิสัยการออม แรงจูงใจ และกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวและการตัดสินใจ. ใน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สันติ พร้อมพัฒน์. (2563). โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจใช้รถยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทย. ใน (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรม). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ข้อมูลสถิติด้านแรงงาน. เรียกใช้เมื่อ 21 กรกฎาคม 21 จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=14368&filename=PageSocial](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=14368&filename=PageSocial)
- สุภมาส อังคุโชติ และคณะ. (2562). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้ โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เจริญมั่นคงการพิมพ์.



เหมือนฝัน คงสมแสง. (2561). การต่อรองความหมายและการบริโภคสัญณะปีซงในสังคมไทย. วารสารร่มพฤษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 36(2), 199-222.

Kotler et al. (2016). Marketing management. (15th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River.

Peter et al. (2010). Consumer behavior and marketing strategy. Boston: McGraw-Hill/Irwin.

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร  
บริษัท โกลเดน อีเกรต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด\*  
GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT THAT AFFECT  
THE WORK EFFICIENCY OF GOLDEN EGRET CEMENT CARBIDE  
(THAILAND) COMPANY LIMITED PERSONNEL

จรีอัยเยน เย่

Zhiyan Ye

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, the University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

E-Mail: yezhiyan5@gmail.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรบริษัท โกลเดน อีเกรต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Sampling Random) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากร GESAC มีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา 3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC ที่เหมาะสมคือการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในบริษัทและให้การสนับสนุนทุนการศึกษาโดยมุ่งเน้นการให้ทุนบุคลากรมากขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านภาษาให้แก่บุคลากร โดยใช้โปรแกรม Tell Me More ในการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาของบุคลากรพร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน, อุตสาหกรรมซีเมนต์



## Abstract

This research aims to study work efficiency. Competency factors (skills), personnel work and human resource development that affect personnel performance. as a mixed method research between qualitative and quantitative research (Mixed Methods). The research instruments are questionnaires and interviews target group is and interviews as tools to collect data from 250 employees. using the Taro Yamane formula at an error level of 0.05 from accidental sampling (Sampling Random). Then, the data collected from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations, and and hypothesis tests are performed using multiple regression analysis and then take the data collected from documents interviews The results of the research found that 1) The overall performance of GESAC employees is very high. 2) Factors that affect employee performance include performance factors. (Skills) Knowledge, skills, and self feedback, as well as human resource development factors, training, education 3) guidelines for human resource development that affect the performance of GESAC personnel. An appropriate approach is to develop a company's human resource development policy and support scholarships by focusing on providing more human resources. By using the "Tell Me More" program to prepare language skills for employees while encouraging them to receive higher education.

**Keywords:** human resource development, work efficiency, cement industry

## บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีการขาดการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพในการดูแลบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์อันประกอบไปด้วย ความสามารถ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ชีวิต และแรงจูงใจในทางขององค์กรเท่าที่ควร (ไพรินทร์ สงละเอียด, 2562) 2) โดย Lunenburg et al (2000) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน และการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร และ Nigro, Felix. A. et al (2581) อธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือศิลปะของการคัดเลือกคนเข้าทำงานและการใช้คนที่มีอยู่แล้วให้ทำงานอย่างมีคุณภาพสูงสุดและได้ผลงานมากที่สุด โดยการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานสนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสำเร็จขององค์กร วิชดา ประชุมทอง และคณะ (2560) ซึ่งประสิทธิผลของทรัพยากรมนุษย์วัดได้จากสมรรถนะ ตามทัศนะของ McClelland (1973) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ เป็นการอธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ร่วมกันเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่ง David C. McClelland ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ





ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ (1) ความรู้ ได้แก่ ความรู้เฉพาะด้านของคน เช่น ความรู้ด้านการบริหารจัดการ และภาษาต่างประเทศ (2) ทักษะ ได้แก่ สิ่งที่คนฝึกปฏิบัติ เป็นประจำจนกระทำได้ดีและเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ในการก่อสร้าง และออกแบบโปรแกรม ทักษะด้านการแพทย์และพยาบาลในการรักษา เป็นต้น (3) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น เช่น การเชื่อมั่นภายในตนเอง (4) อุปนิสัย ได้แก่ เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น บุคลิกลักษณะประจำตัวของ คน เช่น เขามีลักษณะเป็นผู้นำหรือการที่เป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ และ (5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายในเป็นสิ่งที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพยายามปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

ในปัจจุบันสถานการณ์ของ บริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบต์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้น ด้านฐานข้อมูลอายุงานและรายได้ ได้แก่ พนักงานมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 29.5 ปี อายุงานเฉลี่ย 7 ปี รายได้เฉลี่ยต่อหัว 25,000 บาท/เดือน สามารถสรุปผลประเมินการปฏิบัติงานได้เป็น 4 ระดับตามเกณฑ์การประเมินของบริษัทซึ่งพบว่า บุคลากรในบริษัทมีผลการประเมินอยู่ในระดับเกรด A (คะแนนประเมิน 81-100 คะแนน) เท่ากับร้อยละ 18, เกรด B (คะแนนประเมิน 71- 80 คะแนน) เท่ากับร้อยละ 26, เกรด C (คะแนนประเมิน 61-70 คะแนน) เท่ากับร้อยละ 35 และ เกรด D (คะแนนประเมิน 51- 60 คะแนน) เท่ากับร้อยละ 21 ดังตาราง

**ตารางที่ 1** จำนวนร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทโกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบต์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เกรด A	81-100 คะแนน	99	18.00
เกรด B	71- 80 คะแนน	142	26.00
เกรด C	61-70 คะแนน	191	35.00
เกรด D	51- 60 คะแนน	115	21.00
รวม		547	100.00

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมีจำนวนน้อยที่สุดถือเป็นการสะท้อนถึงปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีผลการประเมินที่ดีขึ้นในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบต์ (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการจัดทำกรพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบต์ (ไทยแลนด์) จำกัด



2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด รวมทั้งสิ้น 547 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 250 คน ซึ่งตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Sampling Random)

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 15 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ (Interview) 2) แบบสอบถาม (Questionnaire) 3) อื่นๆ ตัวอย่างเชิงปริมาณ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะ (ทักษะ) ตอนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งตอนที่ 2- 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามไปที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายหยุด และคณะ, 2543) พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25-0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach L.J. (1990) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยให้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยให้นำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)



5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

### ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยสมรรถนะ (ทักษะ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC พบว่า ปัจจัยสมรรถนะ (ทักษะ) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.897 หรือ 89.70 % สามารถเขียนเป็นสมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } Y = 0.163 + 0.265X_1 + 0.354X_2 + 0.306X_3$$

**ตารางที่ 2** ตารางแสดงอิทธิพลของปัจจัยสมรรถนะ (ทักษะ) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC

	Unstandardized		Standardized	t	P-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.163	0.090		1.813	0.071
ด้านความรู้	0.265	0.032	0.291	8.199	0.000*
ด้านทักษะ	0.354	0.029	0.394	12.410	0.000*
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง	0.306	0.031	0.336	9.972	0.000*
ด้านบุคลิกประจำตัว	0.039	0.028	0.042	1.398	0.164

R = 0.947, R<sup>2</sup> = 0.897, Adjusted R Square = 0.896, F = 535.089, sig = 0.000, \* = P < 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.518 หรือ 51.80 % สามารถเขียนเป็นสมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } Y = 0.362 + 0.086X_1 + 1.007X_2 + 0.175X_3$$



**ตารางที่ 3** ตารางแสดงอิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC

	Unstandardized		Standardized	t	P-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.362	0.453		0.800	0.424
ด้านการฝึกอบรม	0.086	0.040	0.095	2.144	0.033*
ด้านการศึกษา	1.007	0.064	0.702	15.738	0.000*
ด้านการพัฒนา	0.175	0.069	0.112	2.520	0.012*

R = 0.720, R<sup>2</sup> = 0.518, Adjusted R Square = 0.512, F = 88.199, sig = 0.000, \* = P < 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผลงานวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากร GESAC มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรีมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC จากการศึกษา ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท GESAC คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ทันเวลา มีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมที่จัดขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนการศึกษาคุณงานในหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน ส่งผลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำงานตรงต่อเวลาและรักษาเวลาใน



การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเชษฐ์ ทามา (2563) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาบุคลากร พนักงาน บริษัทธุรกิจ เอาร์ทเซอร์ส พบว่า ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรพนักงานบริษัทธุรกิจ เอาร์ทเซอร์ส ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทธุรกิจ เอาร์ทเซอร์สความสัมพันธ์อยู่ระดับสูงทิศทางเดียวกันปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทธุรกิจ เอาร์ทเซอร์ส ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของณัฐวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธินี หมัดสะและ (2566) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต่ พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาพนักงาน ด้านการศึกษา และด้านการฝึกอบรม มีผลต่อความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท GESAC คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา พบว่า สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท โกลเด้น อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกในการกำหนดกลยุทธ์ของบริษัทฯ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า จุดแข็ง คือ บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และบุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็ว และมีจุดอ่อน คือ บุคลากรมีภาระงานหลายหน้าที่ บุคลากรขาดทักษะและความรู้ในด้านภาษาจีน กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มน้อย ในขณะที่เดียวกันเมื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า โอกาส คือ โอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือการเรียนรู้ใหม่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานทรัพยากรบุคคลและโอกาสในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และมี อุปสรรค ได้แก่ การแข่งขันในตลาดแรงงานที่เข้มข้น การเปลี่ยนแปลงในกฎหมายที่อาจมีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลและความผันผวนในสภาพแวดล้อมธุรกิจหรือตลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อจัดการทรัพยากรบุคคล

จึงทำการวิเคราะห์แนวทางเลือกในการกำหนดกลยุทธ์ TOWS Matrix ซึ่งเมื่อผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของบริษัททั้งจากเอกสารการบันทึกและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารผ่านการวิเคราะห์ทั้งด้านปัจจัยภายใน (จุดแข็ง-จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส-อุปสรรค) โดยพิจารณาจากทรัพยากรบุคคลและกระบวนการทำงานของบริษัท และนำไปสู่แนวทางการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS Matrix พบว่า แนวทางที่เหมาะสมคือ บุคลากรมี



ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นอย่างดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างดี หากแต่ยังพบว่า ในบางครั้งบุคลากรมีภาระงานหลายหน้าที่ โดยการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรบางตำแหน่งงานได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายมีความต้องการได้รับการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถสมรรถนะการทำงานโดยการฝึกอบรมระยะสั้น และบุคลากรยังขาดทักษะในภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาจีน ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของ GESAC ผู้บริหารระดับสูงและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในบริษัทและให้การสนับสนุนทุนการศึกษาโดยมุ่งเน้นการให้ทุนบุคลากรมากขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านภาษาให้แก่บุคลากร โดยใช้โปรแกรม Tell Me More ในการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาของบุคลากรพร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ถือเป็นแผนการพัฒนาระยะปานกลางที่ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาอย่างน้อย 6 เดือน ถึง 2 ปี

### สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1.1 ผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) ด้านความรู้มากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และเพิ่มแนวทางหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้นไป 1.2 ผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการสนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมที่ดีขึ้น มีการสำรวจการฝึกอบรมให้ควมรู้อย่างหลากหลายวิธี สนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรมตรงความต้องการ สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริง และสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC เป็นประการสำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงาน โดยควรให้ความสำคัญกับ แนวทางในการป้องกันและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการศึกษาประเด็นดังกล่าวจะได้เข้าใจถึงการรับรู้และความต้องการของบุคลากรและมากขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8(2), 29-38.





- ไพรินทร์ สงละเอียด. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เรียกใช้เมื่อ 6 พฤศจิกายน 2566 จาก [http://www3.ru.ac.th/mpaabstract/files/2560\\_1561118581\\_6014830024.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpaabstract/files/2560_1561118581_6014830024.pdf).
- ล้วน สายหยุด และคณะ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พีช.
- วิชดา ประชุมทอง และคณะ. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลของ องค์กรบริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนสุนันทา, 9(2), 136-151.
- สาธินี หมัดสะและ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจีย ไต๋. ใน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรเชษฐ์ ท่ามา. (2563). การพัฒนาบุคลากร พนักงานบริษัทธุรกิจ เอทซ์เอช. ใน (การศึกษาด้านบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Lunenburg, Fred C. et al. (2000). *Educational Administration : Concepts and Practices*. 3 rd ed. New York: Maple-VailBook.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey: American Psychologist.
- Nigro, Felix. A. et al. (2581). *The New Public Personnel Administration*. 6 th ed. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร\*

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF PRIVATE SCHOOLS IN THE SYSTEM  
UNDER THE OFFICE OF EDUCATION PHICHIT PROVINCE

พรนภา สืบใจถา

Phonnapha Suebjaitha

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Kampanart Wongwatthanaphong

ภาสกร ดอกจันทร์

Pasakorn Dokchan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

E-mail: phonnapha.s@psru.ac.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน 2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้คือความถี่ร้อยละเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบ t-test, F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ควรจัดให้มีการอบรมการพัฒนาตนตามหลักสูตรสาระที่ตรงตามกลุ่มสาระหรือนำมาใช้กับการทำงานจริงได้ และควรเอื้อให้ครูสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, บุคลากรทางการศึกษา

## Abstract

This research aimed to 1) study the level of human resource development in private schools, 2) compare the level of human resource development in private schools, and 3) suggest guidelines for human resource development in private schools in the system under the Office of

\* Received 7 March 2025; Revised 28 April 2025; Accepted 29 April 2025



the Provincial Education, Phichit. The research methodology was quantitative research. The sample group was 244 personnel of private schools in the system under the Office of the Provincial Education, Phichit. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, The research results showed that 1) the level of human resource development in private schools in the system, overall and in each aspect, was at a high level. 2) Personnel with different ages, education levels, positions, and length of service had different opinions on the level of human resource development in private schools in the system, with statistical significance at the .05 level. And 3) Suggested guidelines for human resource development are self-development training should be provided according to the curriculum of the subject matter that is in line with the subject matter group or can be applied to actual work. Teachers should be able to continue their studies at a higher level.

**Keywords:** Human resource development, private schools, educational personnel

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลมีผลต่อความสำเร็จขององค์การการศึกษาเรื่องการพัฒนาคนจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีความพร้อมในการต่อยอดพัฒนาทักษะในทุกด้านให้มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาคนจึงนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์การที่ต้องดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม การเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่องค์การและสังคมเป็นส่วนรวม จึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการที่ทันสมัย (Modernization) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) ความสำคัญของการพัฒนาคนขององค์การที่มีทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้ก็จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ ดังนั้นการพัฒนาคนจึงมีความสำคัญ (ชาติรี สุขสบาย, 2566)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ต้องส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน โดยมีการแบ่งกลุ่มงานภายในเพื่อกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนโรงเรียนในระบบตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เรียกว่า กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ 1) ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนในระบบ 2) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมการศึกษาเอกชน 3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขยาย ย้าย โอน ยุบ รวม เลิก เพิกถอน ควบคุม เปลี่ยนแปลงกิจการของโรงเรียนในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน



พ.ศ. 2550 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 4) กำกับ ติดตาม และดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดกิจการของโรงเรียน ประกอบด้วย หลักสูตร คณะกรรมการบริหารโรงเรียน การครอบครองที่ดิน และสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน 5) ประสาน ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน เงินกองทุนสงเคราะห์ และสวัสดิการของโรงเรียนในระบบ 6) ประสาน ส่งเสริม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศการศึกษาของโรงเรียนในระบบในจังหวัดและบริหารจัดการโดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ 7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ปส.กช.) ในระดับจังหวัดที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ ปส.กช. โรงเรียนในระบบ และ ปส.กช. โรงเรียนเอกชนนอกระบบ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบหมาย 8) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ และ 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร, 2565)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่าบุคลากรเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็น เพื่อที่จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพบุคลากรในองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิจิตร ในแต่ละด้านมีการพัฒนามากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร จำนวน 620 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง จากการแทนค่าในสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 244 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ หลักจากนั้นนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกัน จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.951

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตอบแบบสอบถาม จำนวน 244 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 244 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า t-test (Two-Independent Sample Test) และสถิติทดสอบค่า F-test (One-Way ANOVA) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

## ผลการวิจัย

### 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
ด้านการฝึกอบรม	3.72	0.45	มาก
ด้านการศึกษาต่อ	3.68	0.49	มาก
ด้านการศึกษาดูงาน	3.64	0.45	มาก
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.57	0.53	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.67	0.48	มาก
ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.71	0.43	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมา ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามลำดับ



2. ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1.672	-	0.096	-	✓
อายุ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	26.469	.000*	✓	-
การศึกษา	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	18.502	.000*	✓	-
ตำแหน่ง	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	20.451	.000*	✓	-
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	14.773	.000*	✓	-

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรที่มี อายุ การศึกษา ตำแหน่ง น และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

**ตารางที่ 3** ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวน
1. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติตามหลักสูตรสาระที่ตรงตามกลุ่มสาระหรือนำมาใช้กับการทำงานจริงได้	15
2. ควรเอื้อให้ครูสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการสอน	12
3. ควรเลือกองค์กรที่ศึกษาดูงานจากความสำเร็จในการบริหารจัดการ และโรงเรียนสามารถนำมาต่อยอดได้จริง	10
4. การมอบหมายงานควรมอบหมายตามความถนัด เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่มากขึ้น และชำนาญมากขึ้น	9





จากตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร พบว่า 1) ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามหลักสูตรสาระที่ตรงตามกลุ่มสาระหรือนำมาใช้ในการทำงานจริงได้ 2) ควรเอื้อให้ครูสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการสอน 3) ควรเลือกองค์กรที่ศึกษาดูงานจากความสำเร็จในการบริหารจัดการ และโรงเรียนสามารถนำมาต่อยอดได้จริง และ 4) การมอบหมายงานควรมอบหมายตามความถนัด เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่มากขึ้น และชำนาญมากขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรจากผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนของบุคลากรให้ความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและได้จัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ และดูแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ อีกทั้งยังมีการจัดสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆแก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพและตามความถนัด ตลอดจนมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยเช่นเว็บไซต์วารสารหนังสือ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของมาริษา อนันทราวัน และคณะพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนา รองลงมาคือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ (มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ, 2564) นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎา บัวดก พบว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (กฤษฎา บัวดก, 2564) และสอดคล้องกับมนัส พรณะ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวงอำเภอโพธารองจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ตามลำดับ (มนัส พรณะ, 2565) และสอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ พบว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ , 2567)

2. การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบแตกต่างกัน อย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อครูมีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นแตกต่างกัน ทำให้มีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อีกทั้งระดับการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรที่ต่างกันย่อมมีผลต่อสิ่งที่ได้รับผิดชอบ และมีความเชี่ยวชาญในการดำรงตำแหน่งนั้นๆแตกต่างกันออกไป ทำให้มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎา บัวดก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัส พรธนะ (2565) พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง อำเภอน้ำพอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กฤษฎา บัวดก, 2564) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับดเนินยาลามคำ พบว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการรับราชการ และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าครูจะเป็น หญิง หรือชาย ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่แตกต่างกัน จึงมีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน (ดเนินยาลามคำ , 2566)

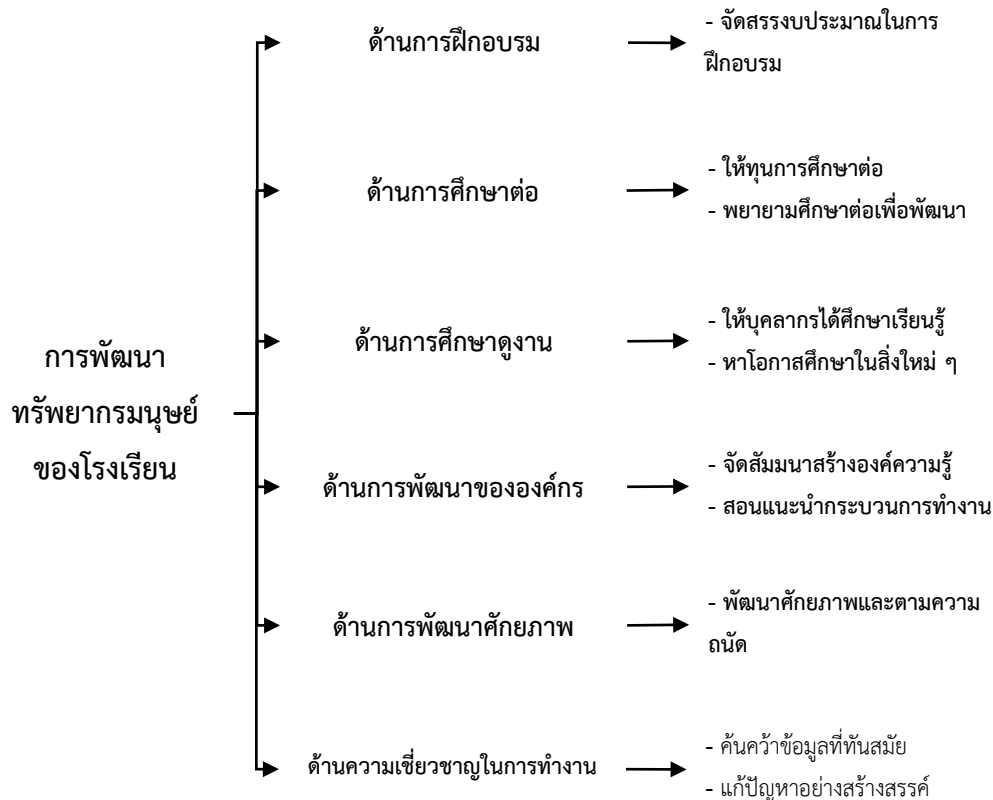
3. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร จากผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรเสนอว่าควรจัดให้มีการอบรมการพัฒนาตามหลักสูตรสาระที่ตรงตามกลุ่มสาระ 2) ควรให้การอบรมเชิงปฏิบัติหรือนำมาใช้ในการทำงานจริงได้ 3) ควรเลือกองค์กรที่ศึกษาดูงานจากความสำเร็จในการบริหารจัดการและโรงเรียนสามารถนำมาต่อยอดได้จริง 4) ควรเอื้อให้ครูสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการสอนและ 5) การมอบหมายงานควรมอบหมายตามความถนัดเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่มากขึ้นและชำนาญมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาริษา อนันทราวัน พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรดำเนินการดังนี้ 1) การสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2) การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และ 3) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับผิดชอบ ทั้งนี้ ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร (มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ, 2564)

## องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อด้านการฝึกอบรมด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนา



ศักยภาพ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อทั้งสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนบรรลุเป้าหมายอย่างสำเร็จได้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพ 1 องค์ความรู้ใหม่

### สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในอยู่ในระดับมาก เพราะว่าบุคลากรทางโรงเรียนมีการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆระดับ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามที่ผู้ปกครองต้องการ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานขององค์กร ข้อเสนอแนะ ให้มีความสำคัญในการจัดการฝึกอบรม อย่างเพียงพอและเหมาะสม สนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้มาพัฒนาการทำงานได้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่มากขึ้นและชำนาญมากขึ้น



## บรรณานุกรม

- กฤษฎา บัวดก. (2564). สภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ การศึกษา ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 . วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15 (3) , 234-251.
- ชาติรี สุขสบาย. (2566). กรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสาร สหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6(6) , 327-341.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ . (2567). การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 2(4) , 17-30.
- दनัย ลามคำ . (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 1(2) , 1-14.
- มนัส พรณะ. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 2(6) , 9-16.
- มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(3) , 153-162.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร. (2565). ข้อมูลหน้าที่และอำนาจ. พิจิตร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Harper and Row: New York.

# คำแนะนำสำหรับผู้เขียน



## 1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุน การศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะสงฆ์ไทย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหาร การศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะ ปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความเฉพาะภาษาไทย โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับ ของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือ บทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร ทศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิด ของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวน ลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 3 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - เดือนเมษายน ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - เดือนสิงหาคม ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - เดือนธันวาคม

## 2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับพุทธศาสนา บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิง ประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจารณ์หรือเสนอแนวคิดใหม่

## 3. การจัดเตรียมบทความต้นฉบับ

ผู้เขียนจะต้องจัดเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาวไม่เกิน 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษ หน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอ รูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง



พิมพ์เป็นตัวหนาเช่น ตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวน 300 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

**บทความวิจัย** ให้เรียงลำดับเนื้อหาสาระ ดังนี้

1) **บทคัดย่อ (Abstract)** เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) **บทนำ (Introduction)** ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย และระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) **ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)** ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) **ผลการวิจัย (Results)** เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) **อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)** เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) **องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge)** ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) **สรุป (Conclusion) และข้อเสนอแนะ (Recommendation)** ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) **กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)**

9) **บรรณานุกรม (References)** ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น



**บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้**

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) บรรณานุกรม (Reference)

**4. รูปแบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ**

การอ้างอิงในบทความ เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าใน การตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

**4.1 การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ**

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม - ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง โดยการกรอกข้อมูลอ้างอิงในฟังก์ชันการอ้างอิง ของโปรแกรม Microsoft Word 2010 เป็นต้นไป เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

**4.1.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย**

- 1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่าง เช่น “บัดนี้ เรายังไม่ควรประกาศธรรมที่เราได้บรรลุด้วยความลำบาก เพราะธรรมนี้ไม่ใช่ธรรมที่ถูกราคะและโทสะครอบงำจะรู้ได้ง่าย แต่เป็นธรรมพาทวนกระแสน ละเอียด ลึกซึ้ง รู้เห็นได้ยาก ประณีต ผู้กำหนดด้วยราคะถูกกองโมหะหุ้มห่อไว้ จักรู้เห็นไม่ได้” (ที.มหา. 10/65/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น
- 2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2550)
- 3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (สวนันทน์ แดงประเสริฐและธีรพงษ์ วิริยานนท์, 2564)
- 4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุภาพร สิทธิโกศล และคณะ, 2564)
- 5) พระราชบัญญัติหรือกฎหมาย ให้ระบุชื่อพระราชบัญญัติ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (กฎกระทรวง กำหนดหน่วยงานของรัฐที่สามารถขอให้เจ้าพนักงานบังคับคดีดำเนินการบังคับทางปกครอง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564, 2564)



6) ออนไลน์ ให้ระบุชื่อผู้เขียน หรือชื่อหน่วยงานหรือองค์กร หรือระบุชื่อเว็บไซต์ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (กรรณิการ์ คงทอง, 2561) (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2562) (ไทยรัฐออนไลน์, 2563)

7) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

#### 4.1.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Mohamed, A., 2019)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอมป์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Mutlu, M. & Hasan, H., 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Francis, J. et al., 2004)

#### 4.2 เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

##### (1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

##### (2) หนังสือ

**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). คู่มือการดูแลสุขภาพใจสำหรับผู้สูงอายุ สูงวัยด้วยใจสุข. กรุงเทพมหานคร: เรือนปัญญา.

##### (3) บทความในหนังสือ

**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

โสภณ รัตนานกร. (2527). หมายเหตุคดีตามฎีกาที่ 2405/2516 ใน แนวฎีกาวิธีพิจารณาความแพ่ง 2516-2527 พร้อมหมายเหตุท้ายฎีกา ข้อวินิจฉัยและข้อสังเกต. (หน้า21-22). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิชาการกลุ่มนิติธรรม.

**(4) บทความจากวารสาร****รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

ธาริน สุขอนันต์ และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. วารสารสาธารณสุขศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี, 41(3), 240-249.

Bandura, A. (1977). Self - efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Journal of Psychological review, 84(2), 191-215.

**(5) บทความในสารานุกรม****รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ/ใน ชื่อสารานุกรม/(หน้า). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

ประเสริฐ ฐ นคร. (2562). อนุสรณ์ในการพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ฐ นคร ในบทความจากสารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (หน้า 92-115). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.

**(6) หนังสือพิมพ์****รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์,/เลขหน้า.

**ตัวอย่าง :**

เสกสรร กิติวิสิณ. (17 ตุลาคม 2555). หลังสู้ฟ้า - หน้าสู้ดิน. มติชน, 6.

**(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย****รูปแบบ :**

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน/ (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา).// ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

อุทัย จันทรรัตนกานต์. (2554). การนำนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณี



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริรัตน์ ชาวนา. (2555). การประเมินของครูเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนที่ใช้วิธีการแบบเปิด. ใน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2550). อนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ใน (ดุชนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กวิรินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ. ใน (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

### (8) สัมภาษณ์

#### รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

#### ตัวอย่าง :

สุเชาว์ พลอยชุม. (16 มีนาคม 2563). หลักธรรมประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่มีสาเหตุ จากปัจจัยธรรม. (อัญชญา พูลทีศฐาน, ผู้สัมภาษณ์).

### (9) สื่อออนไลน์

#### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

#### ตัวอย่าง :

ไกรสิทธิ์ นฤชต์พิชัย. (2553). จิตแพทย์แนะวิธีอยู่อย่างเข้มแข็งในสังคมที่แข่งขัน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. เรียกใช้เมื่อ 15 กรกฎาคม 2563 จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/woman/56905>.

### (10) ราชกิจจานุเบกษา

#### รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง (ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ ตอนที่/ หน้า/ (วันเดือนปี).

#### ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522. (2522). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 77 ฉบับพิเศษ. หน้า 1 (12 พฤษภาคม 2522).



### ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

#### เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). คู่มือการดูแลสุขภาพใจสำหรับผู้สูงอายุ สูงวัยด้วยใจสุข. กรุงเทพมหานคร: เรือนปัญญา.
- โสภณ รัตนกร. (2527). หมายเหตุคดีตามฎีกาที่ 2405/2516 ใน แนวฎีกาวิธีพิจารณาความแพ่ง 2516-2527 พร้อมหมายเหตุท้ายฎีกา ข้อวินิจฉัยและข้อสังเกต. (หน้า21-22). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิชาการกลุ่มนิติธรรม.
- ธาริน สุขอนันต์ และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. วารสารสาธารณสุขศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี, 41(3), 240-249.
- ประเสริฐ ญ นคร. (2562). อนุสรณ์ในการพระราชทานเพลิงศพ ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ญ นคร ในบทความจากสารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (หน้า 92-115). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- เสกสรร กิติทวีสิน. (17 ตุลาคม 2555). หลังสู้ฟ้า - หน้าสู้ดิน. มติชน, 6.
- อุทัย จันทรรัตนกานต์. (2554). การนำนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ใน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริรัตน์ ขาวนา. (2555). การประเมินของครูเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนที่ใช้วิธีการแบบเปิด. ใน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2550). อนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ใน (ดุष्ฎิณีพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ. ใน (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเชาว์ พลอยชุม. (16 มีนาคม 2563). หลักธรรมประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่มีสาเหตุ จากปัจจัยธรรม. (อัญชฎา พุทธศรฐาน, ผู้สัมภาษณ์).
- ไกรสิทธิ์ นฤชต์พิชัย. (2553). จิตแพทย์แนะวิธีอยู่อย่างเข้มแข็งในสังคมที่แข่งขัน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. เรียกใช้เมื่อ 15 กรกฎาคม 2563 จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/woman/56905>.
- พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522. (2522). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 77 ฉบับพิเศษ. หน้า 1 (12 พฤษภาคม 2522).
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (3rd ed.). NY: Harper & Collins.



- Isoda, M. & Katagiri, S. (2012). *Mathematical Thinking: How to Develop it in the Classroom*. Japan: World Scientific.
- Pizzini, E. L. et al. (1989). A rationale for and the development of a problem solving model of instruction in science education. *Science Education*, 73(5), 523-534.
- Markus, et al. (2012). Development of Edutainment Content for Elementary School Using Mobile Augmented Reality. Retrieved December 7, 2020, from <http://www.ipcsit.com/vol39/003-D00016.pdf>

## 5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ได้ที่ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JPR> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : phetchaburi@mcu.ac.th

## 6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์

บทความต้นฉบับที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร ให้นำส่งในรูปแบบของไฟล์เอกสาร \*.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า ความยาวของบทความต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่าน หรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

## 7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับลิขสิทธิ์นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์





### ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

บทความวิจัย (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

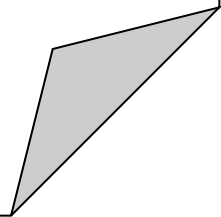
(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... ระเบียบวิธีวิจัย ..... และผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์  
สืบ ๆ ได้ใจความ.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) แปลเนื้อความให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3-5 words





**บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)**

.....(16.pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมา โดยกว้าง ๆ. พร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

.....  
.....  
.....

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างอิงงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ). พร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

.....

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างหรือสภาพปัญหาของพื้นที่ที่ต้องการศึกษา (พร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล).....

.....

4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....  
.....  
.....

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)**

1.....(16.pt).....

2.....(16.pt).....

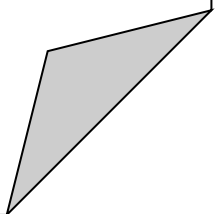
3.....(16.pt).....

**ระเบียบวิธีวิจัย (18 pt)**

(16.pt).....ระบุรูปแบบของการวิจัย.....ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง.....การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล.....

.....กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....การวิเคราะห์ข้อมูล.....

.....  
.....  
.....





ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

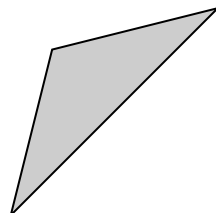
.....

.....

.....

.....

.....





**ตารางที่ 1** (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)


.....

.....

.....

.....

**อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)**

(16.pt) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

.....

.....

.....

.....

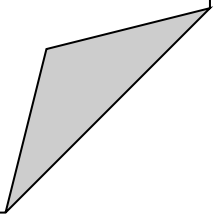
.....

.....

.....

.....

.....





**องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)**

...(16.pt)...ระบุนองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สักระยะที่ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**สรุปและข้อเสนอแนะ (18 pt)**

...(16.pt)...สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป.....

.....

.....

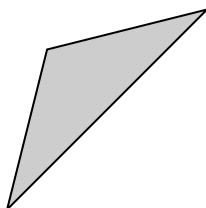
.....

.....

.....

.....

.....



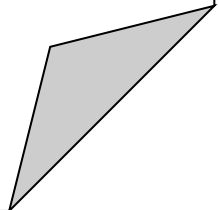


**กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี)** (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

.....(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ  
ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของ  
ผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง.....

**บรรณานุกรม (18 pt)**

(16 pt).....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....







### ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

บทความวิชาการ (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt).....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

.....(16 pt).....

Keywords: 3-5 words







**สรุป (18 pt)**

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**บรรณานุกรม (18 pt)**

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

